



Middlesex University Research Repository

An open access repository of
Middlesex University research

<http://eprints.mdx.ac.uk>

Croucher, Richard and Kruse, W. and Martens, Helmut and Singe, Ingo
and Tech, Daniel (2004) Transnationale
Gewerkschaftskooperationen-Erfahrung und Forschungsfragen.
Beiträge aus der Forschung, SFS Dortmund, Dortmund.

Available from Middlesex University's Research Repository at
<http://eprints.mdx.ac.uk/798/>

Copyright:

Middlesex University Research Repository makes the University's research available electronically.

Copyright and moral rights to this thesis/research project are retained by the author and/or other copyright owners. The work is supplied on the understanding that any use for commercial gain is strictly forbidden. A copy may be downloaded for personal, non-commercial, research or study without prior permission and without charge. Any use of the thesis/research project for private study or research must be properly acknowledged with reference to the work's full bibliographic details.

This thesis/research project may not be reproduced in any format or medium, or extensive quotations taken from it, or its content changed in any way, without first obtaining permission in writing from the copyright holder(s).

If you believe that any material held in the repository infringes copyright law, please contact the Repository Team at Middlesex University via the following email address:

eprints@mdx.ac.uk

The item will be removed from the repository while any claim is being investigated.



Band 138

**Aus der Schriftenreihe
„Beiträge aus der Forschung“**

Richard Croucher, Wilfried Kruse,
Helmut Martens, Ingo Singe, Daniel Tech

International Trade Union Co-Operation -Experience and Research Issues

Workshop Documents

Transnationale Gewerkschaftskooperationen - Erfahrungen und Forschungsfragen

Workshop-Dokumentation

Leverhulme Research Interchange Grant
on Transnational union co-operation
Dortmund, 2003



Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 138

ISSN: 0937-7379 (Auflage: 200)

Layout: Marita Schöfer

Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49 (0)2 31 – 85 96-2 41

Fax: +49 (0)2 31 – 85 96-1 00

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de

<http://www.sfs-dortmund.de>

Inhalt

Richard Croucher

**The Impact of Trade Union Education:
A Study in Three Countries in Eastern Europe** 9

*Die Rolle gewerkschaftlicher Bildungsarbeit im
gewerkschaftlichen Erneuerungsprozess:
eine Studie aus drei osteuropäischen Ländern*

Helmut Martens

**Internationalismus und transnationale
Gewerkschaftskooperation** 29

*Transnational union co-operation-Experiences and
research questions*

Otto Jacobi

Die Zukunft der IG Metall liegt in Europa 45

IG Metall's future is in Europe

Klaus Lang

**Chancen für ein europäisches Kultur-,
Sozial- und Politikmodell** 52

*Opportunities for a European cultural,
social and political model*

Vera Trappmann

**Die Fesseln der Vergangenheit: Lokale Bedingungen
für transnationale Gewerkschaftskooperation in
Osteuropa am Beispiel Polens und Russlands** 65

*Fetters of the Past: Local Conditions for transnational
Union Co-operation in Eastern Europe: the Example of
Poland and Russia*

Klaus Buchholz

**Horizonte erweitern. - Andere Lebensweisen entdecken.
- Gemeinsam Handeln. - Internationale Bildungsarbeit,
eine Herausforderung für die Gewerkschaften** 83

*Broadening horizons. - Discovering other ways of life -
Acting collectively. - International Educational Work,
a Challenge for Trade Unions*

Thomas Greven

Organische Solidarität und transnationale Kampagnen 92

Organic Solidarity and transnational Campaigning

Introduction

This collection of papers was presented to an open workshop in Dortmund in December 2002. The workshop was part of a two-year programme of research on the theme of international trade union co-operation conducted by Cranfield University's International Trade Union Centre and the Sozialforschungstelle Dortmund, funded by the Leverhulme Trust.

One of the papers is in English and though the rest are in German, they are preceded by summaries in English. Further copies and information are both available from Richard Croucher of the ITUC, Cranfield University (r.croucher@cranfield.ac.uk).

Vorwort

Mit der hier vorliegenden Dokumentation des Workshops „*Transnationale Gewerkschaftskooperation - Erfahrungen und Forschungsfragen*“, der im Rahmen eines Leverhulme Research Interchange Grants durchgeführt wurde, liegt ein erstes „Produkt“ der sich über insgesamt zwei Jahre erstreckenden gemeinsamen Zusammenarbeit zwischen der School of Management der Cranfield University und der Sozialforschungsstelle Dortmund vor.

Seit Projektbeginn Anfang 2002 haben mehrere kleinere Workshops mit Beteiligung von Dr. Richard Croucher und Ingo Singe (beide Cranfield University) und Dr. Helmut Martens, Daniel Tech, Dr. Wilfried Kruse und Prof. Dr. Hermann Kotthoff (alle Sozialforschungsstelle Dortmund) stattgefunden. Diese ersten Treffen – die wechselnd in Cranfield und Dortmund stattfanden – dienten vornehmlich dem persönlichen Kennenlernen und dem Austausch bisheriger Forschungserfahrungen im Feld Interessenvertretung und Mitbestimmung. Dabei wurde deutlich, dass die Projektgruppe über ein breites Themenspektrum arbeitet, dass von Bildungsarbeit in den GUS-Staaten, über sektorale Sozialdialoge bis zu Organisationsentwicklungsfragen von Gewerkschaften reicht und somit unterschiedliche Anknüpfungspunkte für gemeinsame Forschungsprojekte über transnationale Gewerkschaftskooperation bietet.

Mit dem Workshop im Dezember 2002 wurden auch externe Experten aus Wissenschaft und Gewerkschaften in das Projekt einbezogen. Insbesondere durch die Beteiligung von Praktikern – wie z. B. dem Sozialattaché der deutschen Botschaft in Moskau oder europaweit tätigen Gewerkschaftssekretären der IG Metall – soll gewährleistet werden, etwaige Forschungs- und Beratungsvorhaben möglichst nah an den konkreten Erfordernissen des Feldes zu entwickeln. Der thematische Schwerpunkt der Veranstaltung lag auf den Herausforderungen länderübergreifender gewerkschaft-

licher Kooperation in Mittel- und Osteuropas, wenn auch Beiträge zu anderen Themen vertreten waren.

In dieser Dokumentation sind sehr unterschiedliche Beiträge vereint. Helmut Martens wagt einen Rückblick auf die inzwischen schon fast vergessene Internationalismusdebatte und deren Berechtigung in Zeiten weitreichender Transformationsprozesse („das Ende des fordistischen Regulationsregimes“). Richard Croucher vermittelt interessante Einsichten in seine Beratertätigkeiten von Agrar- und Nahrungsmittelgewerkschaften in der Ukraine, Weißrussland und Moldawien. Danach hält Otto Jacobi ein Plädoyer für eine europäische Perspektive gewerkschaftlicher Orientierung, da „die Musik inzwischen in Europa spiele.“ Ergänzt wird dieser Beitrag durch einen Text von Klaus Lang, der zuvor im Jahrbuch Arbeit und Technik¹ erschienen ist, und auf dem Workshop intensiv diskutiert wurde. Der Beitrag von Vera Trappmann fasst die unterschiedlichen arbeitspolitischen Entwicklungen in Polen und Russland zusammen und fokussiert die Verknüpfung mit den inzwischen historischen Wurzeln der jeweiligen Gewerkschaftsapparate im früheren Ostblock. Horst Bucholz gibt anschließend einen Einblick, wie die IG Metall versucht, über internationale Bildungsarbeit die Grundlage für zukünftige erfolgreiche Kooperationen zwischen Arbeitnehmervertretern in ganz Europa zu forcieren. Mit dem Text über gewerkschaftliche Kampagnen rundet Thomas Greven diese Dokumentation ab, da hier kleine Erfolgsgeschichten innovativer Gewerkschaftsarbeit sichtbar werden, die – um den Faden aufzugreifen – aus den von Helmut Martens beschriebenen tiefgreifenden Veränderungen („Epochenbruch“) gelernt haben, und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen trotz oder gerade wegen prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Lage sind zu erreichen.

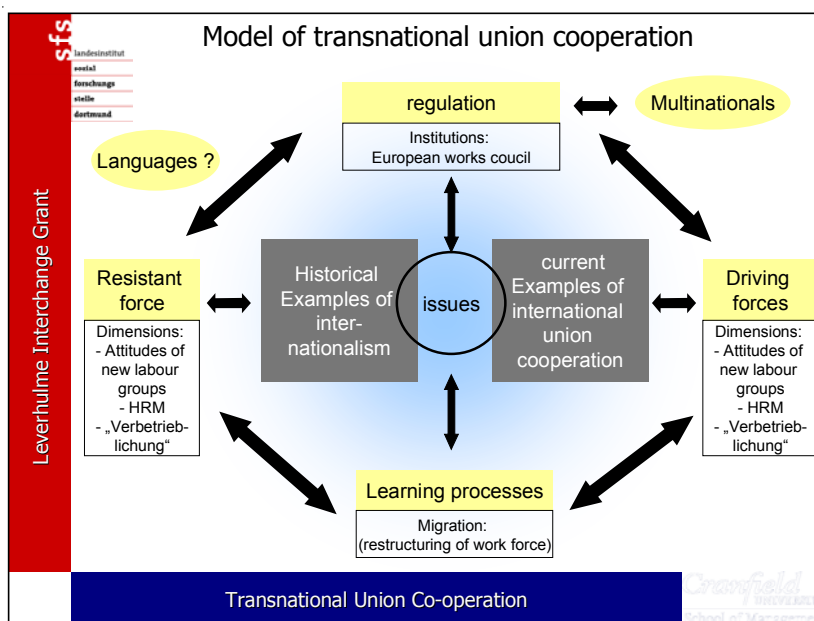
Die Diskussion selbst – die im Rahmen dieser Dokumentation nicht wiedergegeben werden kann – drehte sich vornehmlich um die Problematik, wie die „unterschiedlichen Welten“ gewerkschaftlicher Arbeit in West- und Osteuropa einander angenähert werden können. Dabei wurde immer wieder auf kulturelle Unterschiede, aber auch mangelnde Ressourcenausstattung der osteuropäischen Kollegen hingewiesen. Die Frage einer konsistenten Strategie für die Zusammenarbeit mit den osteuropäischen Gewerkschaften wurden ebenso kontrovers diskutiert. Hier wurde insbesondere argumentiert, dass „bloße Entwicklungshilfe“, wie man sie in der Vergangenheit betrieben habe, in Zukunft durch ein gegenseitiges „Geben und Nehmen“ abgelöst werden müsse. Der wechselseitige Nutzen solcher Kooperationen müsse stärker in den Mittelpunkt der Aktivitäten gestellt werden. Dazu müssten aber erst auf beiden Seiten vorherrschende Erwartungshaltungen miteinander in Einklang gebracht werden. Auch die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Funktionen, die vielfach noch auf sozialökonomischen Strukturen aufbauen, die aus der kommunistischen Ära herüberrettet wurden, erschweren vielfach eine Zusammen-

¹ Dankeswerterweise hat uns der Dietz Verlag gestattet, den Text von Klaus Lang in Rahmen dieser Dokumentation erneut zu veröffentlichen.

arbeit. Insbesondere die quasistaatlichen sozialpolitischen Verteilungsaufgaben haben nur wenig mit Gewerkschaften westlicher Prägung zu tun. Reform- und Modernisierungsbestrebungen innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen sind ebenfalls sehr unterschiedliche ausgeprägt. Hinzukommt, dass gerade in Russland die gewerkschaftlichen Basisorganisationen über finanziellen Ressourcen verfügen. Kooperationen gingen somit häufig einfluss- und ressourcenschwache Dachverbände ein.

Die Expansion westlicher Unternehmen in die Märkte Osteuropas verkompliziert das Bild zusätzlich. Teilweise exportieren diese multinationalen Unternehmen ihre heimischen Arbeitsbeziehungen, teilweise nutzen sie allerdings auch die fehlenden Strukturen zur Ausschaltung von Interessenvertretung. Insgesamt lässt sich feststellen, dass in den meisten Ländern noch kein stabiles tripartistisches Setting von Staat, Gewerkschaften und Arbeitgeber entwickelt ist. Dies führe insbesondere langfristig zu einer sozioökonomischen Entwicklung mit regional und sektoral sehr unterschiedlichen Geschwindigkeiten. Einige industrielle Kerne um die Metropolen werden binnen weniger Jahre vergleichbare Lebens- und Arbeitsbedingungen wie in Westeuropa erreichen. Andere periphere Bereiche werden von dieser Entwicklung abgehängt.

Wilfried Kruse fasste zum Schluss der Veranstaltung aus den unterschiedlichen Referatsbeiträgen und Diskussionen zusammen, dass man bestimmte Strukturierungen und Typisierungen dieses Feldes vornehmen müsse, um hier im Sinne einer Forschungsperspektive weiterzukommen. Man müsse zuerst zwischen dem EU-Europa, den Beitrittsländern und den anderen osteuropäischen Staaten unterscheiden. Ein weiterer wichtiger Aspekt betrifft die Ebenen der Kooperation: nationale Einzelgewerkschaften und „Brüsseler Dachverbände“, die mit osteuropäischen Gewerkschaften kooperieren, verfolgen durchaus unterschiedliche Interessen und Perspektiven. Auch die betriebliche Ebene spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Staatsbetriebe, privatisierte



Unternehmen und westliche Tochtergesellschaften beeinflussen in einem erheblichen Maße Kooperationsbeziehungen zwischen Arbeitnehmervertretern.

Im Anschluss an diesen Workshop fand im Juni diesen Jahres in Cranfield ein zweiter Workshop unter Beteiligung externer Experten statt. Hier stand die wachsende Bedeutung von Europäischen Betriebsräten und deren Auswirkungen auf Gewerkschaftskooperation im Mittelpunkt.

Daniel Tech

The Impact of Trade Union Education: A Study in Three Countries in Eastern Europe

Die Rolle gewerkschaftlicher Bildungsarbeit im gewerkschaftlichen Erneuerungsprozess: eine Studie aus drei osteuropäischen Ländern

Zusammenfassung: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit kann im Prozess gewerkschaftlichen Wandels eine wichtige Funktion übernehmen. Unter diesem Aspekt analysiert dieser Beitrag die Erfahrungen eines von der IUL (Internationale Union der Lebensmittel- Landwirtschafst-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter- Gewerkschaften) durchgeführten Projekts mit Agrargewerkschaften in Moldawien, Belorussland und der Ukraine.

Das Projekt, an dem der Autor über Jahre hinweg selbst maßgeblich beteiligt gewesen ist, nutzte Elemente westlicher Bildungskonzeptionen (exemplarisches Lernen) in einem gewerkschaftlichen Feld, dass einige Kontinuitäten zur real-sozialistischen Epoche zeigt.

Auf Basis der Projekterfahrungen werden differenzierte Typologien gewerkschaftlicher Bildungsansätze und- praktiken entwickelt. Die Geschlechtszugehörigkeit und Haltungen der Tutoren zu Fragen gewerkschaftlicher Demokratisierung und Strategieentwicklung stehen in engem Zusammenhang mit der Präferenz für einen bestimmten Typus von Bildungsarbeit.

Schließlich werden die Ergebnisse des Projekts diskutiert. Unter diesen ist die Entwicklung eines international operierenden, auf gewerkschaftliche Reform zielenden aktivistischen Kerns, nicht das Unwesentlichste.

Abstract

Education is often viewed as a key instrument for effecting change in trade unions. This article examines the experience of a programme conducted by the International Union of Food, Agricultural and Allied Workers' Associations within agricultural unions in Moldova, Ukraine and Belarus. The analysis develops a typology of different educational approaches related to gender and to varying strategies in relation to union reform, which may have wider application. Results of the educational activities include the development of an international network of activists dedicated to union reform, reallocation of subscription income, and direct effects on industrial relations in a multinational company. The pace and direction of

change in these former 'official' unions are sensitive issues because of increasingly hostile state regimes and dependence on external resources. These unions may be seen in future as less fruitful fields for global donor investment and may attract fewer resources than those in other regions of the world.

Introduction

Over the last six years the author has been involved in educational projects designed to reforming agricultural trade unions in Moldova, Ukraine and Belarus; an earlier account of this work has been given in Croucher (2000). Since 1989, considerable educational efforts have been made to assist union development in Central Eastern Europe; but important studies of trade unionism in the region (Ashwin and Clarke, 2003; Kuzio, 2000; Thirkell et al., 1988) give these at best only cursory treatment, and project results have received little attention in the academic literature. This article analyses the development of these educational projects, and their outcomes and limitations in relation to union reform. It offers a theoretical framework for understanding different approaches to trade union education, a framework that may have wider application.

Geographically, Moldova, Ukraine and Belarus are located between Russia to the east, and to the west the countries of central Europe that are about to become Member States of the EU. Their economies depend heavily on agriculture, which occupies millions of people. In consequence, the agricultural trade unions are the largest unions in their countries and are of crucial importance for the future of their labour movements. More generally, since social-democratic parties are tiny or non-existent, their evolution may determine the possibility of an effective and autonomous development of civil society.

Size alone also means that their future may be significant for that of European trade unionism as a whole; but because their governments have very little prospect of EU entry, there is therefore no pressure on them to respect to union rights as part of the *acquis communautaire*. The unions are essentially Soviet-style organizations preserved by the 'refrigeration' of stasis in their industries; but they have attempted to refashion themselves to meet new demands, using education as a key tool for this purpose. Institutional reform and stimulation of workplace activity have been central themes. A central aim has been the creation of a cadre of tutors to cascade education down to workplaces.

The Moldovans were the first to use education in this way, and in the late 1990s they extended their own work and included their Ukrainian counterparts in a joint project. In 2000, Belarus, where activists had already started to adopt an educational emphasis, joined the other countries in a coordinated international effort. The operation has been facilitated and supported by the Moscow office of the International Union of Food, Agricultural and Allied

Workers' Associations (IUF), the relevant trade union international (now known as a Global Union Federation, or GUF). Its role in this case is an example of a recent tendency to foster 'east-east' cooperation with minimal western involvement, rather than the 'west-east' international cooperation that was typical of GUF educational initiatives of the early 1990s, which is now seen as insufficiently responsive to eastern needs.

How effectively the unions can be transformed is relevant to several million workers. The agricultural industries consist of collective farms and food-processing plants employing large proportions of the three countries' populations, although these unions also include catering workers. There are high incidences of accidents and ill health, making health and safety an important issue for activists. Living standards for many workers fluctuate around subsistence level; rural poverty is widespread, there are high levels of 'black', informal and child labour, with fuzzy boundaries between these categories (ICFTU, 2003). Clarke (2002:176) argues from Russian evidence that agricultural workers' private plots of land, often cited as assisting subsistence, make little or no contribution to poverty relief. Union transformation towards more democratic, participative bodies also has broader significance for these countries, in which democracy has shallow social roots and political parties focusing on agricultural issues are dominated by farm managers.

The underlying issues addressed by these educational initiatives are fundamental to institutional survival and are recognized as such. They are similar to those identified by Parker (2002) on the basis of Hyman's (1994) description of key union features in connection with Western Europe:

- How far can unions redefine interests?
- Can unions construct new structures and forms of democracy?
- Are union agendas being reconstructed?
- Can unions recast their internal power arrangements and ways of operating?
- Can unions rediscover their role?

The common importance of these issues in both east and west suggests that, despite the manifest differences between the two parts of Europe and the massive changes required in the east, there might be two-way lessons to be learned. In the unions in the east, education is being used in an explicit attempt to address them; whereas in western unions, mainstream union education (with the exception of women's or ethnic minority courses) has in recent decades been intended merely to service representatives and reproduce existing structures (Holford, 1994). The effects of union education in Britain have however been found to transcend these limited intentions, and to have generated broader participation in union affairs, an effect long known to practitioners and often explained by the participatory methods used (see for example Caldwell, 1998; Greene and Kirton, 2002; Miller and Stirling, 1992). Educational approaches developed in the west were therefore adopted and adapted for the purpose of effecting fundamental quali-

tative change in the eastern unions, in very different contexts. How these methods have been interpreted, and how far they have in fact stimulated organizational change in terms of the five issues identified above, are the central questions considered in this article.

The author has been involved in union education in western Europe for twenty-five years, and in the initiatives discussed in this article for the last six years. I participated in planning the projects, and trained the core group of educators referred to below. I continue to be involved and therefore write as participant as well as researcher. Some elements of formal research, such as regular semi-structured interviews with respondents from all levels of these unions, and documentary collection and analysis, have been undertaken. Much information also derives from extensive and intensive discussion with trade unionists involved in project planning, implementation and evaluation. This has included classroom and workplace-based activities, and exchanges with union members. The advantages of proximity and the inevitable biases inherent in this type of 'participant observation' are therefore present.

The Unions in Context: The Impetus for Educational Solutions

The unions involved are formally among Europe's largest, with membership subscriptions deducted by check-off. Members still see unions as performing the traditional functions of distributing social benefits, and have little experience of involvement in union affairs. Activists stress that while west European unions emphasize recruitment, they must 'motivate' existing members since their conception of unions is a 'consumerist' one, and does not envisage involvement or participation. The unions and their memberships are detailed in Table 1.

Table 1: Unions Involved in the Project

Country	Name	Nominal claimed membership (, 2001) Number (women in parentheses)	
Moldova	Agroindsind	313,723	(141,175)
Moldova	Moldsindcoopcommerce	23,210	(19,030)
Ukraine	Agrocomplex Workers' Union	3,639,490	(1,419,400)
Ukraine	Commercial and Catering Workers	233,648	(186,918)
Ukraine	Fishing Industry Workers' Union	45,151	(13,545)
Belarus	Agrocomplex Workers' Union	1,084,815	(440,220)

Union structures, practices and cultures are stamped by their historical inheritance. The GUFs (an integral part of the western, 'free'

trade union movement) did not regard these unions as independent organizations. Only in the late 1990s were they considered eligible for membership, and then only as unions committed to reforming themselves. Soviet unions had been designed to transmit party policies and suppress workers' interests, and operated as mechanistic bureaucracies, which ruled out non-approved forms of self-activity. They were and remain male-dominated, with the exception of the Ukrainian Commercial and Catering Workers, whose general secretary is a woman. Education was conducted in 'traditional' fashion, with lectures from experts on academic subjects while participants were expected to receive the information uncritically. Workers' problems, if touched on, were dealt with as strictly legal and administrative issues.

Many personnel remain from before 1989, and there is therefore an ageing body of paid officers many of whom, such as regional secretaries, were direct party appointees. At the workplace, the union and its committee was and frequently continues to be essentially the personnel arm of management, and managers are still occasionally elected to union positions. 'Lower' committees continue to be seen as responsible to 'higher' committees rather than to members, and team-working between different levels and regions has been entirely absent. As Thirkell et al. (1998) assert, many such habits survive even in other CEE unions where structures have changed, indicating the durability of Soviet union culture. Three major and related problems induced leaderships to seek change: acute disarticulation, increasingly hostile states and the arrival of foreign employers.

Unions are enterprise-based and have highly decentralized finances, contradicting the principle of 'centralized finance' which the Webbs (1897) saw as essential for union cohesion, reinforcing acutely weak internal articulation. Most subscription income is retained at workplace level and few services therefore flow down from regional or national levels. Consequently, activists have become increasingly dissatisfied with the national organization. Employers, especially multinational companies (MNCs) which prefer company-based arrangements (Cooke, 1997), have an opportunity to fill the vacuum. They can suggest forming new enterprise unions, as did Interbrew, for example, in one of its Ukrainian plants. The clear danger is that unions could disintegrate as national institutions. Despite its importance, this subject has received insufficient attention, partly because unions are reticent to raise the question. Nevertheless, it remains a vital issue and a key motive for leadership attempts to invigorate workplace activism.

The state is the unions' main bargaining interlocutor. Though the formal extent of privatization varies between the three countries, in practice governments own and manage the bulk of agricultural production. All the governments have become increasingly *dirigiste*. In Belarus the government sees unions as a significant locus of political opposition. The ILO has condemned its labour rights infringements, and suspended its ILO membership. President Lukashenko's nationalist policies have cultivated older collective farm workers as a basis of support (Garnett and Legvold, 1999). In

2002, Lukashenko replaced the general secretary of the agricultural workers' union with his own appointee and a Belarussian court recently imprisoned Aleksandr Yaroschuk the previous general secretary. In Belarus, unions' institutional position nevertheless remains buttressed by aspects of the law, which does not extend the provisions of collective agreements to non-unionists, unlike in Ukraine. Here, it has been argued that government has narrowed union and worker rights to the point of acting unconstitutionally (Postolatiy, 200:79). In Moldova, the Communist Party (CP) was returned in the February 2001 elections and encouraged the formation of a breakaway union federation, *Solidaritate* from the existing CNSR federation. The immediate cause of the split was the adoption of a new, expanded, educational policy on *Agroindsynd's* initiative. One of the government's stated top priorities is to transform institutions constituting serious impediments to economic growth (CNSR unions may well be defined in this way). In each case, therefore, unions are engaged in battles for basic rights, requiring increased capacity to mobilize members politically.

The unions' key functions remain substantially as before 1989, despite the removal of unions' social benefit distribution function by the Moldovan and Ukrainian governments. The 'method of mutual insurance' (Webb and Webb, 1897) operates instead, since the only funds to be distributed derive from subscription income. Standards of living are remarkably low, and are frequently pushed still lower by wage arrears. Union financial assistance is therefore important to members not solely for historic reasons, but also because it can be vital to survival. Impending loss of state benefit administration in the late 1990s encouraged Ukrainian participation in the educational project.

Unions have some collective bargaining functions, largely in relation to foreign enterprises. Elsewhere, 'collective agreements' exist but are rarely reached by any process approximating to bargaining (for Ukraine, see UCEPS, 2001: 17). Foreign companies have entered agricultural industries in all three countries, notably in brewing and food-processing, most strongly in Moldova but also in Ukraine, while the Russian-Scandinavian firm *Baltika* has invested in Belarus. Activists therefore require bargaining competences, and regional secretaries affected have been vociferous advocates of education.

Despite these developments, very little structural or cultural change occurred until the Moldovans began their educational work. Participation in the projects described below was itself an important step, by signalling unions' willingness to change towards more membership involvement and allowed them to join the IUF as reforming unions. The step was encouraged rather than forced on them by the IUF or wider international pressures. Building an activist base was seen as central to institutional survival, despite the risks attached, since the unions wished to become voluntary organizations. This wish is qualified since leaders, as one official said, 'hope that not too *much* happens and that new activists are not too demanding'. Demands could be made both on the union and

on managements, normally government officials, disturbing the tissue of social relationships that at once support union structures and restrict their ability to respond to members' problems. Thus, leaderships wish their organizations to see activism only within certain limits.

Education was designated the main tool, partly because in comparison to political and administrative alternatives it had the important merit of not directly challenging embedded hierarchical structures. It had several other advantages: it could be funded externally, represented a service that national leaders brokered for lower levels and offered the prospect of identifying and developing a cadre of activists who can compensate if paid officers are lost. Additionally, for some it was a means of developing participative, democratic cultures.

Origins of the Projects

Although the IUF has strong educational traditions, the use of education as the key tool of reform was initiated from within the Moldovan union. *Agroindsynd* has been led by 'reform communists' who gained exposure to active learning methods (ALMs: see below) through contact with the Romanian *Agrostar* union. *Agroindsynd* does not have a strong regional structure and there was no opposition at this level. The union continues to play a leading role in educational work in Moldova through the CNSR and the regional IUF. It affiliated to the IUF in 1997, encouraging the International to establish a regional office for Eastern Europe and Central Asia in the same year.

On the suggestion of the IUF, the Ukrainians soon joined their immediate neighbours. One Ukrainian union, the Fisheries union, participated through delegates from a major fish-processing plant, as regional secretaries were insufficiently interested. In 2001, the IUF suggested inclusion of the Belarussian Agricultural Workers' Union, as both an act of solidarity with a union under state attack and an attempt to assist reformers. The union had recently elected an oppositional figure from within the elite, Aleksandr Yaroschuk, as general secretary. Regional Secretaries supported the project, though one refused to participate, apparently because of pressure from the regional governor.

The IUF won resources from donors and organized the courses. In 2002 a larger-scale four-year project was begun, to consolidate developments in Moldova and Ukraine, and extend them to Belarus. Donors' roles are important issues for further study since GUFs are highly dependent on them; the degree and nature of funder intervention require systematic research before GUF operations can themselves be fully understood. The IUF's success in raising funds brought increased affiliations from the region's unions, and a Moscow office was created even though the main agricultural union in the region, the Russian Agricultural Workers (an affiliate of the communist international WFTU), was not an affiliate and

was not likely to become one in the near future. The three colleagues in this office had strong local bases and considerable experience in the international union movement. The educational initiatives thus originated in one union, which the IUF built on and generalized in the region.

Educational projects

The projects were designed and implemented by a project team consisting of the author, IUF regional officials and two Moldovan tutors, in consultation with union officials. Unions and the IUF selected participants according to age, gender (it was relatively difficult to find men to participate), union position and personal motivation. At the outset of the Ukraine-Moldova project, unions put forward supervisors but the IUF rejected them, requesting non-management substitutes.

The main aim was to develop a cadre of tutors who could conduct union education, and demonstrate it directly themselves by running courses on important issues, to generate further demand. Participants were trained in using active learning methods (ALMs), and they in turn organized local workshops to train further educators. The aims and methods were intended to demonstrate to participants the power of collective approaches and the centrality of its links to union activity, ideas that at first were alien to participants. The tutorial role was seen as to structure situations with links to workplace and union problems, to encourage participation and act as resource and coordinator. The classroom was envisaged as a centre of collective learning, raising practical problems for collective consideration and generating ideas for practical application, ideally with the possibility of bringing difficulties encountered in implementation back to the classroom in a series of iterations. Skills development in areas such as planning, group dynamics, information retrieval, problem definition, problem solving, precision in verbal and written communication, negotiation and evaluation were conceived as having multiple applications in classroom, union and workplace. The classroom would ideally constitute a social laboratory in which experiments could be conducted at low risk. Evaluation of project results was to be conducted in terms of participants changing perceptions and not simply the number of new activists identified. Confidence could be built not only through developing group cohesion, but also by acquisition of routines, repertoires and vocabularies that could be utilized in stressful situations externally.

Tutors were trained to design courses on the basis of demand and local needs. The organizers designed tutor-training courses, typically to last several days with additional tasks outside the classroom. The core tutors also provided courses on substantive issues such as membership retention, negotiating, organizational skills, health and safety and union functions. Health and safety courses examined the incidence of accidents and ill health, the assistance

that unions could give members, national and international standards and the significance of campaigning for these.

Agroindsynd developed a printed course, *The Union, Past, Present and Future*, which addressed fundamental questions of the nature of trade unionism. The course identifies union values as democratic involvement, the defence of workers' interests and solidarity, showing how these were perverted in theory and denied in practice in the Soviet era. It examines the influence of the past on the present, and encourages participants to develop a vision of how the three union values could be embodied in unions in future. More specific courses on organizational themes such as 'membership motivation' were typically aimed at officers and senior workplace representatives. These dealt with publicizing union elections and their importance to members. The common factor was that they sought to give participants the novel experience of collectively determining their agendas and democratic participation in course discussions.

Trade Union Educational Theory

The nature and purposes of trade union education have long been debated, particularly among practitioners, though there has been limited examination of its links to industrial relations (see, for example, Munro and Rainbird, 2000). The main theoretical debates on pedagogy, androgogy, content and approaches have been in German. Methodological discussions arose in the Weimar Republic with the election of the first generation of *Betriebsräte* in the 1920s. Feidel-März (1962) examined the competing ideological stances, pointing out that some Weimar theorists advocated representatives' self-definition of problems, criticizing both traditional didactic behaviours and approaches that emphasised 'union advertising'. Courses could be built around these problems by negotiation with participants and some theorists therefore emphasized the importance of maximizing negotiated course design. In this view, knowledge acquisition need not be separated from skill development. Problems could be defined and information induced from different sources to try to deploy it to solve the problem under discussion. The method did not exclude brief lecturing inputs, but these should be driven by the problems to be addressed. This school remarked critically on a tendency to foreground procedural and legal training as part of a trend to increasing 'professionalization' of representatives' roles. The critique centred on the way that this encouraged representatives to adopt immediate recourse to legal or procedural solutions without further reference to their constituents. Sharp controversy again developed in the late 1960s and 1970s, with Negt insisting on the importance of participants' self-activity, with education following an agenda set by them rather than the tutor (for alternative emphases, see Brammerts et al., 1977). Negt built on his Weimar predecessors to theorize the basis of 'Active Learning Methods' (ALM).

Bridgford and Stirling (2000: 22) suggest that there has been a long-term shift towards these methods in western Europe. However, they and their contributors also show that the espoused purposes of education there are not primarily organizational transformation, but servicing established structures of workplace representation. Limited reports on Russian trade union education show that the predominant teaching method, as in the countries covered by our research, remains 'traditional'. There have been significant but restricted initiatives to bring content and methods closer to the ALMS approach (Ashwin and Clarke, 2003; Metalina, 2001). In both east and west, discussion has been framed in terms of the 'ALM-traditional' dichotomy, or, as Ashwin and Clarke (2003) put it in the Russian context, 'ILO' methods and lecturing.

Thus, early theorists had established traditions that became embedded in western unions, though the critiques they contained were long forgotten. These were to prove relevant when the methods were transposed to the east through these projects, and are explored further below.

Beyond the 'Active Learning Methods' Concept

Intensive methodological discussions proceeded in our tutor workshops. The Moldovans advocated ALM, although some accepted these but simultaneously argued for tutors to adopt more directional roles, on the grounds that participants' expectations have been shaped by the Soviet instructional system. This debate is also related to positions on union reform, though not in a direct or mechanical way. Some emphasise that methods of union education should be directly linked to union activity in its desired form, while others see these methods as pedagogically effective as a way of 'selling' existing union activities.

Our analysis of the different approaches proceeds in two stages. In the first, differences between traditional union educational work and ALMS practice are elaborated. In the second, we distinguish between two modes of ALMS application.

In the first stage, five critical dimensions of tutor behaviour are identified: content definition, participant numbers, tutor role, activity emphasis and evaluation. These are contrasted with the traditional trade union educational approach (Table 2).

Table 2: ALMs and ‘Traditional’ Trade Union Education. Tutor Behaviours

Dimension	‘Traditional’	ALMs
Content definition	Fixed programme of activity.	Fixed programme of activity or provisional outline of general subject and topics for discussion negotiated with participants.
Participant numbers	Numbers only limited by accommodation capacity.	Tutor advocates numbers limited to around 20 per group.
Tutor role	Tutor is main expert/arbiter on substantive union issues.	Tutor is facilitator/chairperson/resource; may also be expert on substantive union issues.
Activity emphasis	Emphasizes tutor input. Main activity: lectures.	Emphasizes participant activity (especially group work). Interactive lectures used sparingly and in response to demand.
Evaluation		Evaluation in terms of impact on practice. No examinations.

In our second stage of analysis, we distinguish between different ALMS practices. The ‘ALM-traditional’ distinction, although important, is insufficient. There are also further distinctions between participants, all of whom came to practice ALM. The differences exist in relation to stimulating participants’ activities and, by extension, the workplace representatives involved in their educational work. Tutors’ behaviours are designated type 1 and type 2: The first is more oriented towards stimulating participation; the second, more towards the ‘union advertising’ approach. The key differences are set out in Table 3. A small minority of tutors does not always fall clearly into either category partly because they are still involved in a conscious process of determining their educational philosophies. Nevertheless, the categorization is accurate for at least 80% of tutors.

The distinction crystallizes not only tutor approaches, but *also* different ways of conceptualizing change mechanisms in unions. With the possible exception of *Agroindsynd*, union leaders take a type 2 view. Among participants, the majority of type 1 tutors are workplace activists, and the majority of these are women, though the majority of participants in the programme overall are also women. Ashwin and Clarke’s argument (2003: 188) that ALMs appeal to the younger rather than the older officials (‘who would rather sleep through a lecture than be involved in a role-play’ is not confirmed in our context, where the gender division is much more relevant.

Table 3: Two Types of ALM Practice

Dimension	Type 1	Type 2
Content definition (programme aims and syllabus)	Aims and syllabus agreed by tutor, union and participants.	Aims and syllabus agreed by tutor with union.
Content definition (definition of problems for solution)	Problems for solution defined by participants.	Problems for solution defined by tutors.
Content definition (locus of problems for solution)	Employee-centred problem identification encouraged.	Union-centred problem identification encouraged.
Problem-solving outcomes	Tutor does not seek specific outcomes to problem-solving.	Tutor steers towards specific outcomes to problem-solving.
Method definition	Participant activity in method (e.g. task definition) encouraged.	Participant activity in method (e.g. task definition) permissible.
Change to programmed topics	Changes programmed topics by agreement. with participants.	Defends programmed topics.
Tutor role in relation to participants	Tutor is facilitator/ chairperson/resource.	Tutor is main expert on substantive union issues.
Tutor role in relation to union	Tutor as learner and conduit of information from participants to union.	Tutor conveys union policy to participants.
Priorities in interpreting evaluation	Participant evaluation prioritized in interpretation.	Tutor evaluation prioritized in interpretation.

The distinction between the two types is significant for two main reasons. First, all participants have had extensive exposure to detailed arguments for a type 1 approach, and were carefully screened for their predisposition to changing their unions, but many nevertheless maintain their type 2 position. This therefore illustrates the extremely small size of cadre available within the participant unions for stimulating a type 1 approach. The second reason is related to the first. The distinction reflects different approaches to reform and also has consequences for the outcomes of their educational activity, as we outline below. As might be expected, tutors' activities had different impacts.

Type 1 tutors take a 'bottom-up' approach to reform, arguing that the main need is to stimulate activity at unions' bases and in particular to strengthen representatives' capacities to make unions more relevant to workers' needs. Associated with this is a view that representatives can and should define problems for themselves, but need appropriate tools. They also perceive the educational initiatives as containing considerable learning potential for the *unions* in two main senses. The first is that unions have the opportu-

nity to learn the organizational requirements for running educational programmes successfully, since recruitment, obtaining time off and logistics can pose difficulties. The second is more fundamental: union officers and even workplace activists have become ill-informed about workplace problems, and courses can generate large amounts of relevant information for capture, further analysis and feeding back to other parts of the union.

Type 2 tutors place more emphasis on the importance of informing members of what unions already do for them, arguing that existing structures can be used to improve these services. They stress the importance of speed in carrying out these tasks, which they argue dictates gaining rapid control of the union machinery to implement change. These reflect two strands of reform and not simply two strands of educator.

Project Results

Outside Moldova, educational initiatives are generally small in relation to unions' memberships. Metalina's rule in the Russian context, that the further down the union the activist is, the less likely they are to receive education, applies here. Nevertheless, results have been significant both in terms of the organizations and of industrial relations.

The results for the IUF have been considerable, with affiliation of the three Ukrainian unions. The IUF region has itself also learned, becoming recognized as a major source of union educational expertise. It has played significant organizing, beacon and catalytic roles in the region's trade union movement, initiating the Moscow Union Educational Forum in 2001 attended by some eight hundred Russian-speaking union educators. A region of the Russian Agricultural Workers' Union has recently approached it to develop a programme of education. This is a major breakthrough since the union claims over twenty million members, remains unreformed and acts as a power base for its nationalist leader Davidoff. This indirect result of these projects could yet emerge as their most important consequence.

Education has become built into the unions' structures. In several Moldovan unions (*Agroindsynd*, *Moldsyndcoopcommerce*, *Sindindcomserviche*), educational departments have been established for the first time. The Ukrainian Agrocomplex Workers' Union appointed the assistant to the general secretary to the post of education coordinator in 2000, and this was soon followed by similar action in the Belarus union. Education has achieved a higher priority and increased resources.

The core tutors' own highly connected network, a form of horizontal, associative and participative democracy, has been developed. The project has stimulated them (partly through the use of the very limited IT facilities available in these unions) to communicate between different levels of union hierarchies and between unions. This is in some ways analogous to the activities of women's groups

in western unions (Parker, 2002). As noted above, most of the women (and therefore most of those directly involved in the tutor group) are type 1 tutors. They therefore operate in collective problem-solving and relatively participative ways. Strong ties within the group mean they exchange information regularly on a wide range of issues, overcoming isolation within union 'silos'. Despite the type 1 – type 2 differences outlined above, the tutors' network has itself been an important force for change beyond the tutors' direct educational work with officers and activists, functioning as an information, advice and support network.

The Ukraine Fishing Union shows an outcome related to tutors' network participation. One large workplace with strong educational provision for workplace representatives provided the base for a project participant in a union in financial and organizational crisis to stand as general secretary. His presence on the course was an advantage because it gave him the space and contacts to develop his policies with other union activists. This tutor fell clearly into the type 2 category. It may be that his emerging self-definition as an expert on substantive union issues helped him to project himself in the union. He has embarked on a programme of change in the union, pursuing expanded educational provision and reform or abolition of regional secretaries' role. This shows how the network's alternative reference points and power bases can operate to support individuals, and how type 2 tutors have used existing structures to pursue union reform, albeit by different means than type 1 tutors.

Education has brought changes in resource allocation: distribution of subscription income has changed in the two largest unions, *Agroindsind* and ACWU. In 2001, the ACWU Congress followed an earlier initiative by its Moldovan counterpart by reducing the amount left in branches to 50% and redistributing the funds to other levels. This is largely the result of the educational projects, which have generated a demand from below for more educational work that could not otherwise be funded by the national and regional levels. The development has encouraged activists in the other, smaller unions in both countries.

In Moldova, education has played a major part in bringing type 1 - type 2 differences to a head. Tutors have demanded increased resources from unions to pursue these projects, as a key issue is how far unions can continue to fund similar programmes internally. In *Moldsyndcoopcommerce*, the union's general secretary (who took a type 2 view of education) refused his women tutors extra resources, resulting in their forming a breakaway union, *Lucas*. Two women type 1 tutors founded the new union as a direct rival to *Moldsyndcoopcommerce*, and the union has since attracted a further type-1 tutor. The educational issue was closely intertwined with *Moldsyndcoopcommerce*'s affiliation to *Solidaritate*, which takes a traditional view of education. The new union is actively and materially supported by *Agroindsynd* and is growing quickly. It is placing educational activity at the centre of its appeal as a democratic, bargaining union.

The programmes have encouraged and supported union external political activities. In 2001-2, *Agroindsynd* and ACWU ran major campaigns involving demonstrations, meetings, courses and lobbying to pressure their respective governments to adopt ILO Convention 184 on agricultural health and safety. As a result, Moldova was the first government in the world to sign the convention though the Ukrainian government has yet to do so. In Belarus, Yaroschuk stood as presidential candidate against Lukashenko. These activities brought negative reactions from the state in both Belarus and Moldova. Foreign involvement was a further factor in causing the extreme nationalist Lukashenko to intervene in the Belarussian union to impose his own leadership at national and regional levels. In Belarus, therefore, the political challenge to Lukashenko brought severe state retribution, the end of the Belarussian union as an independent force and Yaroschuk's imprisonment.

There is evidence of positive effects at workplace level. In Ukraine, the educational methods played an important role in a rare case of mobilization when a type 1 tutor transposed them directly into the workplace at Belgian-based Interbrew's Chernigev plant. The company's HR manager attempted to equalize non-wage benefits across all three plants which Interbrew owns in the country, one of which has a management-initiated enterprise union. This involved removing significant bonus payments paid only at Chernigev, and an additional payment made to pensioners. The Chernigev trade union committee had not previously contemplated industrial action; but its members were skilled in using participative educational methods, held discussion meetings throughout the plant and built a broad base of support for action. The changes were withdrawn and the HR manager dismissed. The union committee stressed the importance of their methods in achieving this result. These methods constituted a repertoire of familiar techniques in an unfamiliar situation, which representatives suggested allowed them to establish and solidify support for their stance. On the other hand, the union committee also suggested three key factors limited their ability to resist management. These were high levels of pay and benefits at their plant, the existence of a 'yellow' union at one of the two other plants, and their regional secretary's strong links to regional government for whom the plant has a 'beacon' role in economic development.

The case may be isolated but it does not fit Ashwin and Clarke's generalization concerning industrial action in Russia, which they characterize as having a pattern of workforce eruptions and bureaucratic, legalistic, demobilizing action by unions (2003: 269). Action was not needed as the mobilization had the required effect, but it is possible that action would not have been taken if negotiation had been unsuccessful. Members of the workplace union committee denied this, but also regarded it as questionable whether action will be taken in future. In this sense the Chernigev case confirms the important mediating role of the regional level in the Ukrainian union. It also shows the relevance of Ashwin and Clarke's argument that federal and regional state influences are more critical to enterprise prospects than the extent and nature

of enterprise reform in Russia (2003: chapter 8). In part, therefore, the case re-poses the question of union organizational change, though at a higher level than previously.

Summary and Conclusions

The questions posed at the beginning of this article were how western educational methods have been interpreted, and how far they have in fact stimulated organizational change on the five dimensions identified. These are now revisited.

The project team conceived ALMs as establishing strong links between classroom and union activity, and sought to elaborate the potentially strong relationship between the two, to challenge inherited, strictly 'traditional', abstract and knowledge-based conceptions of education. Most courses designed by participants explicitly addressed these links both to union and to workplace concerns, but the topics explicitly under discussion were only one part of a dual process. Frequently, the topics addressed operated symbiotically with the experiential meta-message. In these courses, workplace problems were addressed, stressing the classroom-union-workplace links while simultaneously providing direct experience of democratic participation.

The core tutor group interpreted ALMs in different ways, as our typology codified, and the 'type 1 - type 2' distinction may prove practically useful in other countries as a discussion aid in tutor training. Their interpretations related to their attitudes to union reform, but the experiential aspect was common to participants' experience in courses conducted by both sub-groups. One group of 'type 1' tutors directly imported educational methods as a workplace mobilizing tool. More widely, positive reactions from course participants provided support for the adoption of reform proposals in several unions.

Interesting findings calling for further investigation were both the high participation of women in the network and the close relationship between the typological distinction and gender, with women predominating in the 'type 1' category. In one sense, gender issues here assume different forms from those in the west, since it proved difficult to encourage men to come forward for tutor training. Gender differences were far more significant than age or nationality. Here, women are heavily involved in mainstream, fundamental union change rather than arguing for 'mainstreaming' of gender issues as a means of achieving change. Women tutors have actively developed women-only courses, argued to be of fundamental importance to western unions (Greene and Kirton, 2002), but have also been more widely educationally innovative, for example in developing youth courses. Gender issues may also be involved in the emergence of the Moldovan *Lucas* breakaway union, when women tutors broke with a male general secretary.

What has been the impact of the educational initiatives on the five dimensions of union requirements identified earlier? The first

dimension was how far unions could redefine interests, and in so far as this concerns the balance between direct assistance to members, campaigning and bargaining the depth of membership engagement required to achieve major shifts is only beginning to be achieved in Moldova. It appears unlikely, given extremely low living standards, deeply-rooted historic expectations and the small scale of change that members' interests have been redefined away from prioritizing access to direct assistance and regarding unions primarily as mutual insurance vehicles. In so far as this concerns members' interests in union democracy, it is intimately linked to the other four dimensions.

Union structures remain fundamentally unchanged, but ways of operating have been affected, as an alternative and more fluid organizational form has emerged internally. Union education has established an international multi-level network, a cadre with wider perspectives and reference points than the rest of the union apparatus. It diffuses information and propagates a vision of trade unionism internally and, through its educational activities, externally. A new form of democratic participation has been created, one that is growing in Moldovan and Ukrainian unions although the cadre remains limited in relation to the size of the unions. The importance of women's networks to providing tutor support has been argued in the west (Kirton, 1999), but international networks though not unknown are rare in trade union education in both western and eastern Europe.

Power arrangements were affected through resource allocation, as resources available to national offices have increased in the two largest unions. Releasing further internal funds for education was an important motive for conferences agreeing to this. The results are uncertain since the redistribution allows national leaders to strengthen education, but does not guarantee the proportion of funds used in this way. Power arrangements were directly challenged in *Moldsyndcoopcommerce*, where the result has been creation of an alternative external model, the breakaway union still in formation. In the Ukrainian Fisheries Union, a 'Type 2' project member was elected general secretary and took steps to embed education. Identifying a degree of reluctance on the part of regional secretaries to take this route, he also began to reduce their power.

Union agendas in all three countries have shifted to reflect activists' concerns, as evidenced by the campaigns around ILO Convention 184. Education has increased unions' ability to conduct effective political activity, evoking negative government reactions in Belarus and Moldova. One result to date of the project in Belarus may have been to provide Lukashenko with an additional justification for the removal of the countries' largest union as an independent force, by imposing a government appointee as general secretary. In Moldova, state reaction was less direct but encouraged serious union fragmentation.

Top-down internal education initiated change in one union and the International generalized this to other unions and countries. There are strict brakes on and boundaries to the changes, set by

six key factors. Three are external: increasingly repressive states, the IUF's limited capacity to raise donor funds and stasis in the agricultural industries. Three are internal: the limited cadre available, reactions of union bureaucracies and diminishing union resources. All six have potential to delay, divert or obstruct reform, though it appears unlikely that internal forces alone can now exert sufficient pressure to end it. Governments, as Belarus has shown, may be developing sufficient confidence to intervene even in the face of international criticism. This latter trend may be gathering pace. The rate of change, as the activists' internal debate suggests, is therefore a central consideration, since educational work has taken several years to begin to show results and many workplaces remain untouched.

While one perspective emphasises the need for depth of change, the other stresses the need for increased speed. Depth of change, both in terms of the qualitative change in functions and the large number of workplaces and members to be reached, is undoubtedly an ultimate goal. The more direct approach may fail to achieve the first of these goals. On the other hand, the relatively slow speeds dictated by the more fundamental approach may also affect the attitudes of both the IUF and other GUFs and of donors operating on a global scale. Both may prefer to concentrate resources on regions such as Latin America where more immediate and obvious results may appear more speedily. Reduced resources would in turn further slow rates of change. Thus, the perceptions by global institutions of progress in this part of Europe in relation to that in other regions of the world may be significant for the future of these unions.

References

- Ashwin, S. and Clarke, S. (2003) *Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition*. London: Palgrave Macmillan.
- Brammerts, B., Gerlach, G., and Trautwein, N. (1977) *Lernen in der Gewerkschaft. Beiträge aus dem DGB-Projekt 'Mitbestimmung und politische Bildung'*. Frankfurt: EVA.
- Bridgford, J. and Stirling, J. (2000) 'European Systems of Trade Union Education', in J. Bridgford and J. Stirling (eds), *Trade Union Education in Europe*, pp. 7-28. Brussels, European Trade Union College.
- Caldwell, P. (1998) 'Labour Education and New Unionism in the UK: The Case of UNISON' (Article to UCLA/AFL-CIO Education Conference, April 30-May 2.)
- Clarke, S. (2002) *Making Ends Meet in Contemporary Russia: Secondary Employment, Subsidiary Agriculture and Social Networks*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Cooke, W.N. (1997) 'The Influence of Industrial Relations Factors in US Foreign Direct Investment Abroad', *Industrial and Labor Relations Review* 51(1): 3-17.
- Croucher, R. (2000) 'Trade Union Education and Union Strategy. Renewing Agricultural Unions in Moldova, the Ukraine and Russia', *South East Europe Review* 3(1): 157-69.
- Garnett, S.W. and Legvold, R. (1999) 'Conclusion: Dealing with Europe's Reluctant Participant', in S.W. Garnett and R. Legvold (eds) *Belarus at the Crossroads*, pp.173-90. Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace.
- Feidel-März, H. (1964) *Zur Ideologie der Arbeiterbildung*. Frankfurt: EVA.
- Greene, A.-M. and Kirton, G. (2002) 'Advancing Gender Equality: The Role of Women-Only Trade Union Education', *Gender, Work and Organization* 9(1): 38-59.
- Holford, J. (1994) *Union Education in Britain*. Nottingham: University of Nottingham.
- Hyman, R. (1994) 'Changing Union Identities and Strategies', in R. Hyman and A. Ferner, *New Frontiers in European Industrial Relations*, pp.108-39. Oxford: Blackwell.
- ICFTU (2003) 'Moldova. How to Combat Informal Economy?', *Network* 26: 1 May.
- Kirton, G. (1999) 'Sustaining and Developing Women's Trade Union Activism: A Gendered Project', *Gender, Work and Organization* 6 (4):213-23.
- Kuzio, T. (2000) *Ukraine: Perestroika to Independence*, 2nd edition. Basingstoke: Macmillan.
- Metalina, T. (2001) 'Who Are Taught in the Trade Unions and How?', in V. Borisov and S. Clarke (eds) *The Trade Union World in Contemporary Russia*, 265-80 (In Russian). ('Kogo i kak uchat v profsoyuze?', in S. Clarke and V. Borisov, eds: *Profsoyuznoe prostranstvo sovremennoi Rossii*, ISI-TO, Moscow, pp. 265-280.)
- Miller, D. and Stirling, J. (1992), 'Evaluating Trade Union Education', *The Industrial Tutor* 5(5): 15-26.
- Munro, A. and Rainbird, H. (2000) 'The New Unionism and the New Bargaining Agenda: The Example of the UNISON-Employer Partnerships in Workplace Learning', *British Journal of Industrial Relations* 38(2): 223-40.

- Negt, O. (1975) *Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen*, 8. Auflage. Frankfurt: EVA.
- Parker, J. (2002) 'Women's Groups in British Unions', *British Journal of Industrial Relations* 40(1): 23-48.
- Postolatiy, V. (2001) 'Social Partnership or Partnership of Non-Interference?', *National Security and Defence* 8(20): 78-81.
- Simon, R. (2000) *Labour and Political Transformation in Russia and Ukraine* Aldershot: Ashgate.
- Thirkell, J.E.M., Petkov, K. and Vickerstaff, S.A. (1998) *The Transformation of Labour Relations in Eastern Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- UCEPS [Ukrainian Centre for Economic and Political Studies] (2001) 'The State of the Trade Union Movement in Ukraine', *National Security and Defence* 8(20): 3-28.
- Webb, S. and Webb, B. (1897) *Industrial Democracy*. London: Longmans Green.

Transnationale Gewerkschaftskooperationen - Erfahrungen und Forschungsfragen.

Transnational Union Co-operation - Experiences and Research Questions

Summary

The paper looks back at debates on internationalism during the early Twentieth Century, bringing these and more recent discussions on the subject to the attention of Twenty-First century trade unionists. The turn of the previous century is characterised as a period of fundamental changes in work, society and labour movement institutions, like our own. The successes of the union movement belonged to that different era, the epoch of mass social movements, and union structures grew out of that context. Defence of the status quo is no longer an option for unions faced by such fundamental changes. These changes also pose massive challenges for international union co-operation, not least the need for an over-arching social, utopian' vision.

1. Einleitung

Anlass dieses Workshops ist eine Kooperation, die wir und die Cranfielder Kollegen zum Themenfeld internationale Gewerkschaftskooperationen begonnen haben. Für mich persönlich ist es vor dem Hintergrund einer bislang fast strikt auf den nationalen Handlungsrahmen begrenzten Forschung und Beratung – immerhin aber unter Einschluss von Transformationsforschung in Bezug auf die neuen Bundesländer – allerdings nicht ganz einfach, unseren Diskussionsrahmen aufzuspannen. Man könnte auch sagen, ich bin nicht besser dran als die Gewerkschaften, um deren transnationale Kooperationen es heute gehen soll. Immerhin gibt es aber einige Forschungstraditionen in Bezug auf die EU an der sfs, und ebenso nationale wie internationale Forschungserfahrungen bei den Cranfielder Kollegen, die wir, denke ich, in unserer heutigen Diskussion fruchtbar machen können.

Es soll heute um aktuelle Erfahrungen und Forschungsfragen gehen, aber wir müssen auch über theoretische Herausforderungen nachdenken, wenn wir uns mit unserer eigenen Kooperation auf das schwierige Terrain internationaler Gewerkschaftskooperationen begeben. In einer Zeit, die mit Stichworten charakterisiert wird wie: „Epochenbruch“, „Ende des fordistischen Regulationsmodells“, „Globalisierung“, Entstehung einer „informationalen Ökonomie“

etc. und die von vielen Beobachtern am ehesten mit der Phase der sogenannten „zweiten industriellen Revolution“, insbesondere von den 1890er Jahren bis zum ersten Weltkrieg verglichen wird, kann dabei ein kurzer Blick zurück auf den eben genannten „Referenzzeitraum“ der „zweiten industriellen Revolution“ vielleicht hilfreich für die Schärfung unserer Problemsicht und die Strukturierung von Fragen sein.

2. Der Internationalismus in der Arbeiterbewegung

Internationale Gewerkschaftskooperationen – das scheint ein eher bescheidener Titel zu sein im Vergleich zum programmatischen Stellenwert von Internationalismus in den Phasen des Aufschwungs der Arbeiterbewegung zu Zeiten der ersten und zweiten Internationale.² Aber hinter der bescheiden und pragmatisch klingenden Formulierung könnte eine mindestens ebenso große Herausforderung stecken. Im übrigen wissen wir ja, dass dieser alten, hochfliegenden Programmatik mit dem Ausbruch des ersten Weltkrieges praktisch ein „grandioses Scheitern“ entsprach (vgl. Scharrer 1976, S. 102ff).

Außerdem richtete sich der Anspruch dieses Internationalismus damals vor allem an die politischen Parteien der Arbeiterbewegung, auch wenn 1903 erstmals ein internationales Gewerkschaftssekretariat gegründet wurde, über das ich aber in der Literatur nichts näheres gefunden habe (Deppe 1976, S. 326).

Die Gewerkschaften sollten für die internationale Solidarität zwar in Dienst genommen werden (Debatten über den Generalstreik im Kriegsfall/Brüssel 1910, Friedensdemonstration in Basel 1912), aber sie waren v. a. damit beschäftigt sich selbst im jeweiligen nationalen Rahmen zu festigen und Einfluss auf die und in den entstehenden Institutionen der Arbeit zu gewinnen. Und für die Arbeiterparteien selbst stellte sich die Frage des Generalstreiks angesichts feinsinniger, wenn auch wenig der Realität angemessener Unterscheidungen von Angriffs- und Verteidigungskriegen dann bekanntlich nicht.

Der programmatische Stellenwert des Internationalismus ergab sich vor dem Hintergrund des theoretischen Einflusses des Marxismus (vom kommunistischen Manifest über die allgemeinen Statuten der internationalen Arbeiterassoziation bis zur zweiten Internationale). Prägend für diese Weltanschauung des ‚wissenschaftlichen Sozialismus‘ waren:

- die Hegelsche Geschichtsmetaphysik, die in der „materialisti-

² Die Internationale der Arbeiterklasse sollte einem in der Tendenz schrankenlosen Kapital entgegentreten. Allerdings werden die Formulierung in den allgemeinen Statuten der Internationalen Arbeiterassoziation von 1864 „dass die Emanzipation der Arbeiterklasse weder eine lokale, noch eine nationale, sondern eine soziale Aufgabe ist, welche alle Länder umfasst, in denen die moderne Gesellschaft besteht, und deren Lösung vom praktischen und theoretischen Zusammenwirken der fortgeschrittensten Länder abhängt“ (MEW ausgew. Werke Bd.16, 14) später vor allem für die politischen Organisationen der aufstrebenden Arbeiterbewegung wichtig.

schen Weltanschauung“ vermeintlich auf die Füße gestellt worden war – „mit uns zieht die neue Zeit“,

- die noch begeistert begrüßte umwälzende Kraft des schrankenlosen Kapitalverhältnisses (mit einer dafür im kommunistischen Manifest von 1848 durchaus gefeierten Bourgeoisie),
- die Vorstellung von der Arbeiterklasse als historischem Subjekt, das die bisherige Geschichte als Geschichte von Klassenkämpfen zu einem Ende bringen sollte³,
- die vermeintlichen, durch die neue wissenschaftliche Methode gesicherten Gewissheiten (im Sinne von objektiven Wahrheiten oder Gesetzmäßigkeiten)⁴
- im Kontext eines angesichts des Fortschritts der Naturwissenschaften gefestigten Wissenschaftsverständnisses, das noch unerschüttert auf dem Boden des Wissenschaftsverständnisses von Francis Bacon oder der Newton'schen Physik stehen konnte.⁵

Auf all dies fiel angesichts der Trümmerlandschaft nach der ersten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts ein Blick der Zeitgenossen, dem nicht mehr viel von dem alten Fortschrittsoptimismus verblieb. Der noch ernst zu nehmende westliche Marxismus, der aber keine wirklichen Berührungspunkte zur Arbeiterbewegung gehabt hatte, war eher der einer ‚negativen Dialektik‘. Die gewerkschaftlichen und sozialdemokratischen Aktivisten des Wiederaufbaus knüpften sicherlich punktuell an die alten Traditionsbestände an, dies aber wohl im Bewusstsein eines tiefen Bruchs und eben der Niederlage, eigentlich schon des Endes (vgl. Lucas 1984) einer großen alten sozialen Bewegung.

Die alte Arbeiterbewegung ist Geschichte. Die heute vordergründig noch prägenden Strukturen des nun auch schon vergehenden fordistischen Regulationsmodells sind erst nach dem Ende der Arbeiterbewegung auf den Trümmern entstanden, die die „Nacht des Jahrhunderts“ (Wolf 2002) nach 1945, eigentlich nach der Phase

³ Schon Theoretikerinnen, die noch vom Neomarxismus der 68er Bewegung inspiriert wurden und danach fragten, ob es denn noch ein Proletariat gebe (Mahnkopf 1985), verwenden, näher betrachtet, nur noch einen an Max Weber orientierten Klassenbegriff.

⁴ Gerade auch Wissenschaftler und Philosophen, die sich der Marx'schen Tradition sehr bewusst sind, aus der sie kommen und an den radikalen Fragen, die aus dieser Tradition heraus an den zukunfts offenen Prozess der Moderne zu richten sind festhalten, haben mit diesen alten vermeintlichen Gewissheiten der alten Denkgebäude im Neuanlauf zu einer „radikalen Philosophie“ (F. O. Wolf 2002) sehr gründlich aufgeräumt.

⁵ Heute ist auch das dem entsprechende WTI-Paradigma (Wissenschafts-Technologie-Industrialismus-Paradigma), von dem z. B. R. Kreibich in seinem Gutachten über „die Zukunft der Wissenschaftsgesellschaft“ spricht (Kreibich 1997), tiefgreifend in Frage gestellt. Es geht nicht mehr um leichte Korrekturen daran, sondern um eine „quantitative und qualitative Neubestimmung“ einer Leitperspektive „Nachhaltiger Entwicklung“ (Kreibich 1997, 41ff), die allerdings weiterhin der Innovationskraft von Wissenschaft und Technik bedarf. Zum Nützlichkeits- und Wahrheitsbezug der Wissenschaften vgl. auch Martens 2002.

eines zweiten dreißigjährigen Krieges in Europa, hinterlassen hatte.

3. Internationale gewerkschaftliche Kooperationsansätze nach 1945

Nach 1945 lässt sich die Entwicklung neuer internationaler gewerkschaftlicher Kooperationsstrukturen beobachten. Dabei spielen die Traditionen der alten Arbeiterbewegung noch eine große Rolle – aber eben auch die Erfahrungen ihrer Niederlage und der Herausforderungen eines Neuaufbaus des vom Krieg verwüsteten Europa:

Die Entwicklungen hin zum EGB kann man interpretieren

- als Reaktion auf den dann bald einsetzenden wirtschaftlichen europäischen Integrationsprozess
- in der Absicht „die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer auf der Ebene Europas im Allgemeinen und bei allen europäischen Institutionen im Besonderen (...) zu vertreten und (zu) fördern.“ (EGB, zitiert nach Ruhrwedel 1976)

Der EGB Positioniert sich dabei

- als Verfechter einer raschen Herbeiführung einer Währungsunion (schon in den 1970er Jahren) und auch der politischen Integration Europas,
- bemüht um ständige Konsultationen (zunächst im WSA) und „Konzertationen“
- und die Formulierung von gemeinsamen Grundsätzen in der Tarifpolitik (erstes Aktionsprogramm des IBFG von 1965, dann eines von 1972)

Aber im Kern findet gewerkschaftliche Arbeit in den jeweiligen nationalen Kontexten statt. Auf dem Scheitelpunkt der erfolgreichen Durchsetzung fordristischer Regulation (Vollbeschäftigung in den einzelnen ändern der EU, Ansätze einer integrierten Arbeitspolitik/HdA/Vorstellungen einer Verstetigung dieser Entwicklung/ Investitionslenkung, Planungseuphorie) könnte man sagen:

- Gewerkschaftliche Strukturen folgen den ersten Institutionalisierungsprozessen auf Europäischer Ebene.
- Sie zielen darauf ab, die Hauptlinien des erfolgreichen Interessenausgleichs auf einzelstaatlicher Ebene auf der europäischen Handlungsebene nachzuvollziehen.
- Neben dieser Dominanz der (Weiter-)Entwicklung von sozialpartnerschaftlichen Strukturen bedingen gewonnene Machtpositionen (Vollbeschäftigung) eine wachsende Konfliktfähigkeit. Die Industriesoziologie der 1970er Jahre beschäftigt sich mit „The Resurgence of Class Conflict in Western Europe“ (Crouch/Pizzorno 1978).

- Diese Konflikte, wie auch erste Handlungsansätze in bezug auf Multinationale Konzerne sowie die Einbeziehung der dem WGB verbundenen Gewerkschaften aktualisieren in der Tat partiell auch ältere „klassenkämpferischere“ Töne. Und im Hintergrund beobachten wir die Renaissance der diversen Neo-Marxismen bis hin zum Eurokommunismus.
- Charakteristisch ist ferner insgesamt ein neuerlicher, gegenüber der hegelianisch inspirierten Ideologie der alten Arbeiterbewegung allerdings nochmals „säkularisierter“ Fortschritts-optimismus, das ‚Wissenschaft-Technik-Innovation-Paradigma‘ (Kreibich 1997)

Auf all dies blicken wir heute, noch einmal zwei bis drei Jahrzehnte später, nach nunmehr zwei Jahrhunderten eines entfesselten Prozesses der Moderne und der Implosion des „realsozialistischen Projekts“ nochmals ernüchtert und „aufgeklärter“ zurück. Nach den Debatten über die Endlichkeit unserer Naturressourcen (Club of Rome 1991) und über die „Risikogesellschaft“ (Beck 1986) zieht mit uns nicht mehr die Neue Zeit. Der Blick auf eine offene Zukunft ist eher von Skepsis geprägt.⁶ Nicht wenige Sozialwissenschaftler bescheiden sich dabei in einer desillusionierten Beobachterrolle (die v. a. von einigen Systemtheoretikern stark gemacht worden ist).

4. Aktuelle Herausforderungen

Am Ende des zwanzigsten Jahrhunderts haben wir zwei Jahrzehnte neoliberaler Hegemonie erlebt, den Zusammenbruch des „realsozialistischen Projekts“ und – ermöglicht durch die Innovationschübe der neuen IuK-Technologien – das Ende des alten fordistischen Regulationsmodells im Zeichen eines neuerlichen Globalisierungsschubs, der die Schrankenlosigkeit vor allem des Finanzkapitals nochmals enorm erhöht hat, wobei der Mangel an politischer Regulierung der internationalen Finanzmärkte ein Übriges tut. Zugleich schreitet der Prozess der europäischen Integration weiter voran. Die immer noch ungebrochene Hegemonie des neoliberalen Projekts prägt ihn durchaus und wirft nicht nur aus gewerkschaftlicher Perspektive die Frage auf, ob es dennoch „Chancen für ein europäisches Kultur- Sozial- und Politikmodell“ gibt (Lang 2001). Diese Frage kann man ja durchaus in Anknüpfung an die Ergebnisse des Sondergipfels des Europäischen Rates vom 23. und 24.03. 2000 in Lissabon lesen. Diese Beschlüsse haben ja, wenn man einer Interpretation von W. Kruse (2002) folgt, die Bedeutung

⁶ R. P. Siefert (2000) hat unlängst aus einer systemtheoretisch inspirierten Perspektive heraus das „fossilenergetische Regime“, das vor ca. 200 Jahren das Jahrtausende alte „Regime kontrollierter Solarenergieflüsse der Agrargesellschaften“ abgelöst hat, durchaus in diesem Sinne als „Gesellschaft im Übergang“ bezeichnet, es allerdings – ganz anders als in der philosophischen Tradition Hegels und mit dem aus ihr herrührenden Fortschrittsoptimismus eher in der resignierten Distanz des desillusionierten Beobachters – als eine Transformation gefasst, die „ins Offene (zielt und deren) Probleme vermutlich gegenüber der realen Handlungsreichweite überdimensioniert“ sind. (Siefert 2000, 151)

von Arbeitspolitik in einem europäischen Wettbewerbsmodell gestärkt, indem sie den 2002 vollendeten europäischen Wirtschaftsraum in ein Wettbewerbsmodell eingelassen haben, dessen Nenner die ‚Wissensgesellschaft‘ ist. In einer Zehnjahresfrist soll die EU durch die Entfaltung der Humanressourcen zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten“ Wirtschaftsraum der Welt gemacht werden. Das aber setzt Beteiligung und ausreichende Soziale Sicherheit der Individuen und damit die Nutzung von Sozialpolitik als produktivem Faktor als *Conditio sine qua non* voraus. Die Frage ist, wie die Gewerkschaften hier aktiv vorantreibend Einfluss ausüben können.

Weil ich den Aufsatz von Klaus Lang zum Verständnis der Dilemmata der Gewerkschaften für erhellend halte, will ich ganz kurz näher auf ihn eingehen: Vor dem Hintergrund krisenhafter Zuspitzungen der gesellschaftlichen Entwicklung – im Hinblick auf Klassen- wie Gattungsfragen – postuliert K. Lang ein europäisches Kultur-, Sozial- und Politikmodell als ungebrochen effizientes Zukunftsmodell gegen eine für ihn „merkwürdig“ verbohrte neoliberale Grundströmung unter Teilen „der wissenschaftlichen und journalistischen Elite, vor allem in Deutschland“. Seine Argumentation changiert zwischen radikaler Kritik der neoliberalen v. a. aber auch der sozialdemokratischen Politik, die die Gewerkschaftsbewegung als Teil einer europäischen Bürgerbewegung artikulieren sollte, und einem unausweichlichen Pragmatismus der Gewerkschaften *als Institutionen* – etwa auf europäischen Beschäftigungsgipfeln, gewissermaßen als Verlängerung des Bündnisses für Arbeit. Gewerkschaftliche Handlungsansätze in institutionalisierten Kontexten (Eurobetriebsräte, Gewerkschaftssekretariate) werden nur knapp benannt. Solche die Bewegung ermöglichen könnten und ausmachen würden (Herstellung von Öffentlichkeit gegen die Mediokratie, spezifische Bewegungsformen, orientierende neue Leitideen, die Klassen und Gattungsfragen integrieren könnten), werden nicht näher ausgeleuchtet. Die vorrangigen Handlungsperspektiven sind auf Verteidigung des Sozialstaates und Beschäftigungspolitik gerichtet und signalisieren eher ohnmächtige Defensive.

Die Gewerkschaften haben, wie sich nicht nur an diesem Beitrag zeigt, ihren Handlungsschwerpunkt unzweifelhaft nach wie vor im einzelstaatlichen Rahmen, wo ihre Handlungsspielräume immer enger werden, reagieren aber auch auf institutionelle Veränderungen auf EU-Ebene. Und die dort weiterentwickelten institutionellen Strukturen stellen neue Herausforderungen dar:

- von der Währungsunion, die eine stärkere tarifpolitische Koordinierung erzwingt (vgl. Werinert 2001) und in größeren Teilregionen bereits grenzüberschreitend zu stärkerer Information und Konsultation führt.
- Über die beschäftigungspolitischen Leitlinien und den sozialen Dialog,
- Weiter über grenzüberschreitende Kooperationen in kleinräumiger gefassten Regionen auf den Feldern der Struktur- und Arbeitsmarktpolitik

- bis hin zur Institutionalisierung der Europäischen Betriebsräte, die zwar nicht die Mitbestimmungsrechte des deutschen Modells – oder jetzt eher Sonderfalls – verallgemeinern, wohl aber den Gedanken der Sozialpartnerschaft.

Gleichzeitig erfordert die Öffnung zu den mittel- und osteuropäischen Ländern umfängliche Beratungs- und Entwicklungshilfeprogramme für die dortigen Gewerkschaften, damit die EU-Erweiterung nicht zum trojanischen Pferd wird. Man darf ja nicht übersehen, dass diese Gewerkschaften den Funktionsweisen der Gewerkschaften in der EU in vielfältiger Hinsicht durchaus noch nicht entsprechen. Ich komme deshalb noch einmal auf die EU zurück.

Otto Jacobi (2002) hat in einem Thesenpapier „die Zukunft der IG Metall liegt in Europa“ auf die eben skizzierten Herausforderungen Bezug genommen. Er fordert von den Gewerkschaften eine aktive Rolle beim sozialen Management von drei übergreifenden Transformationsprozessen: (1) dem Übergang vom nationalstaatlichen zu einem transnationalen Ordnungsraum in Europa; (2) der Öffnung zu den mittel- und osteuropäischen Ländern und (3) den Übergang zu einer wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft. Dies zu bewerkstelligen erfordere eine „Europäisierung an Haupt und Gliedern“. Was das heißen könnte exemplifiziert er in Bezug auf: (1) Politikinhalt (von der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungs- über die Sozial und Lohnpolitik bis hin zu Fragen von Partizipation und Mitbestimmung), (2) in Bezug auf Arbeitsmethoden (bei denen „Multiebenenvernetzungen oder subsidiäre Ketten der Arbeitsteilung“ mit starker zentraler Führung verknüpft gedacht werden), (3) auf Organisationsstrukturen (die Aktionsfelder „europäisch aufrüsten“, zuständige Vorstandsmitglieder bei den nationalen Gewerkschaften etablieren und (4) neue Verhandlungsmechanismen (die von trilateralen Dialogveranstaltungen über neu einzuführende zivilgesellschaftliche Dialoge bis hin zu Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene reichen).

Angezielt würde so nach seiner Auffassung ein Paradigmenwechsel in der gewerkschaftlichen Europapolitik vom programmatischen EU-Befürworter aber nationalstaatlichen Akteur zur sozialen Gegenmacht in Europa. Dies sei ein großes Projekt, das von Gewerkschaftspraktikern und gewerkschaftsnahen Wissenschaftlern gemeinsam angegangen werden müsse.

Der Kontrast zwischen beiden zitierten Papieren ist auffällig. *Klaus Langs* Papier lese ich als eine letztlich etwas ratlose Beschwörung einer auf europäischer Ebene zu erneuernden Sicherung von Sozialstaat und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. Dass man dabei so sehr in der Defensive ist, scheint ideologischer Verblendung und bornierter Interessenorientierung der Gegner und mangelnder Entschlossenheit sozialdemokratischer Politik im Ausgang der 1990er Jahre geschuldet. Möglichkeiten eigenständigen gewerkschaftlichen Handelns bleiben, wie oft in solchen Papieren, auffallend unterbelichtet. *Otto Jacobi* formuliert demgegenüber ein fast voluntaristisch anmutendes „Aktionsprogramm“, das die Rolle der Gewerkschaften in Europa beim Management der gegenwärtigen tiefgreifenden Transformationsprozesse stärken soll. Er spricht von

„ungenutzten Interventionsspielräumen“ und „gewerkschaftlichen Zukunftschancen“, die es zu ergreifen gelte.

Es gibt aber auch eine Gemeinsamkeit. Sie liegt darin, dass beide die Umbrüche und Transformationen zunächst sehr breit bestimmen („Klassen- und Gattungsfragen“, „Übergang zur wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft“), dass sie vor diesem Hintergrund auch von dem Erfordernis neuer Bündnisse und Koalitionen sprechen, dann aber vor allem die klassischen gewerkschaftlichen Politikfelder und –inhalte thematisieren – und zwar vornehmlich aus der Handlungsperspektive des hauptamtlichen Apparats heraus. Und dabei ist zweifellos die große strittige Frage, auf welchen Ansatzpunkten einer europäischen Arbeitspolitik eine europäische Gewerkschaftspolitik tatsächlich aufsetzen könnte und wie sie zu organisieren wäre. Was mir schließlich fehlt, sind einerseits die Veränderungen oder Metamorphosen der Arbeit selbst, die darauf folgenden neuen gesellschaftlichen Spaltungsprozesse usw., auf die die abhängig Beschäftigten mit ihrem arbeitspolitischen Handeln, einer „primären Arbeitspolitik“ (Wolf 2001b) reagieren. Und andererseits fehlt mir eine gründlichere Reflexion auf den Spagat zwischen (1) arbeitspolitischem Handeln in alten, europäisch zu erweiternden institutionellen Kontexten aber in Anknüpfung an die neuen arbeitspolitischen Herausforderungen und Handlungsansätze und (2) aktivem Part als sich so reformierenden Organisationen und Institutionen der lebendigen Arbeit in dem was Klaus Lang eine europäische Bürgerbewegung, also in Bewegung geratende zivilgesellschaftliche Akteure, nennt. Was sind die Leitideen, die das gegen die lähmende neoliberale Hegemonie in Gang setzen? Die ‚Wissensgesellschaft‘ als Nenner eines europäischen Wettbewerbsmodells, das wie W. Kruse schreibt, Beteiligung und ausreichende Soziale Sicherheit der Individuen und damit die Nutzung von Sozialpolitik als produktivem Faktor als *Conditio sine qua non* voraus setzt, ist ja ein durchaus schillernder Begriff, der ebenso gut an neoliberale Konzepte anschlussfähig ist. Gewerkschaftliche Politik, die hier selbst aktiv treibend anknüpfen könnte, so wie es Klaus Lang vorzuschweben scheint, müsste hier durch Arbeit an den eigenen Leitideen auch mehr Klarheit über Ziele schaffen.

Wir haben auf unserem kleinen Workshop Wissenschaftler und Praktiker zusammengebracht. Als einer der Wissenschaftler in der Runde möchte ich gerne vor meinem eigenen Resümee, das hoffentlich Anregungen für unsere anschließende Diskussion bündelt, noch einige Hauptlinien der aktuellen wissenschaftlichen Debatte in bezug auf die gegenwärtigen tiefgreifenden Umbrüche skizzieren, soweit sie mir für unsere Debatte wichtig erscheinen.

Wenn ich es richtig sehe, gibt es derzeit drei Hauptströmungen der Interpretation dieser Entwicklungen, die man im Hinblick auf eine Diskussion gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten auf dem Feld internationaler Kooperation beachten sollte:

- Die *Theoretiker der sog. „zweiten Moderne“* kritisieren vor dem Hintergrund von globalisierter Ökonomie, technologischen In-

novationen und ökologischen Herausforderungen (Risikogesellschaft), tiefgreifenden kulturellen Umbrüchen (Individualisierung) und neuer sozialer Bewegungen die Grenzen des alten wohlfahrtsstaatlichen Modells (z. B. Giddens 1995). Die alten Herrschafts- und Machtstrukturen der Arbeitsgesellschaft und ihre institutionellen Akteure sind dabei wenig im Blick⁷, und die Wortführer dieser Debatte haben lange Zeit vor allem auf die Chancen der zweiten, reflexiven Moderne verwiesen, die wir als Weltbürger ergreifen sollen und wenig dazu gesagt, dass zugleich der auf Teilhabe an der alten Arbeitsgesellschaft gegründete Bürgerstatus der ArbeitnehmerInnen für immer mehr Menschen immer prekärer wird. Erst in allerjüngster Zeit sind auch stärker skeptische und kritische Töne zu hören (Hutton/Giddens 2002).

- *Neoinstitutionalistisch bzw. neokorporatistisch orientierte Beobachter* (wie z. B. W. Streeck) sehen angesichts der allgemeinen Entwicklungen zu einer globalisierten Ökonomie einerseits unbestreitbare Gefahren und Reformbedarfe für die jeweiligen nationalen Institutionengefüge und darin insbesondere für die Gewerkschaften, andererseits – auch in Europa – angesichts des Fehlens verbindlicher Regeln setzender supranationaler institutioneller Rahmens keine Chancen für eine europäische Gewerkschaftspolitik, die sich nur unter Bezug darauf denken und entwickeln lasse (vgl. den Literaturüberblick bei Jacobi 1996). Man könnte fast meinen, dass Vertreter solcher neokorporatistischer Positionen – von der Geschichte der alten Arbeiterbewegung gewissermaßen besonders gründlich belehrt und von den metaphysischen Beständen ihrer Theoriegebäude und politischen Visionen besonders gründlich geheilt – auf die Bedeutung der historisch entstandenen Institutionen in ihrer nationalen Begrenzung verweisen, und diese nationale Begrenztheit als sozusagen historisch erwiesen in die Zukunft hinein verlängern. Die einzig realistische Perspektive ist dann schließlich die der Anpassung der nationalen Institutionengefüge an die Zwänge einer globalisierten Ökonomie – auch wenn das, wie Streeck (z. B. Streeck 2001) durchaus erkennen lässt auf weiter fortschreitende institutionelle Erosion und sogar eine „Entgewerkschaftung“ hinauslaufen könnte.
- Kollegen schließlich, die eher in den Modellen denken, die von der *französischen Regulationsschule* (Aglietta 2000) angeboten werden, verweisen gegenüber den Vertretern der reflexiven Moderne auf die angesichts einer tendenziell schrankenlosen Ökonomisierung – auch „nach innen“ im Modus der Durchsetzung marktökonomischer Steuerungsprinzipien in den Unternehmen und Betrieben – eher schmaler werdenden Optionsräume für die Menschen, die immer härter darum kämpfen müssen, nicht an den prekären Rand des Erwerbssystems gedrängt

⁷ Sie werden aber von anderen Autoren, die an ihre Modernisierungskonzepte anknüpfen, durchaus systematisch behandelt. Mückenberger u. a. (1996, 24ff) diskutieren so z. B. Modernisierungserfordernisse unter den Überschriften wie „Europäisierung und Dezentralisierung, Dienstleistungsunternehmen und Diskursorganisation“ sowie „Beteiligung und neue Solidarität“.

zu werden, oder überhaupt ganz aus ihm herauszufallen. (vgl. Aglietta 2000, Dörre 2001 und 2002, Martens 2002b). Das bestehende Institutionengefüge wird vor diesem Hintergrund vor allem unter dem Aspekt einer zunehmend manifest werden- den Erosionskrise betrachtet. Die Frage nach neuen Handlungs- optionen für die Gewerkschaften, im alten nationalstaatlichen Rahmen ebenso wie auf supranationaler Ebene, wird dann drin- gend, aber sie wird anders als bei den Institutionalist*innen nicht als durch das jeweils gegebene institutionelle Setting entschei- dend präformiert betrachtet.⁸

5. Vorläufiges Resümee

Unter Bezugnahme auf die Optionen, die sich von diesen drei the- oretischen Konzepten her ergeben, gilt es im Lichte empirisch ge- gebener Herausforderungen und praktischer Erfahrungen beim Versuch, mit ihnen umzugehen so etwas wie einen realistischen Weg zu beschreiben. Ich will dazu meinen kursorischen histori- schen Rückblick zu nutzen versuchen – ich bin ja noch den Beweis schuldig, dass er nützlich sein könnte – und nun noch einmal auf den von vielen herangezogenen „Referenzzeitraum“ von den 1890er Jahren bis 1914 zurückkommen, aber meine Fragen anders formulieren: Wenn man sich damals wie heute in einem Epochen- bruch befand, aus dem heraus seinerzeit die alte Arbeiterbewe- gung entstand und in dem es heute gilt zukunfts-offene Entwick- lungen sozial zu gestalten, und wenn man vom Fundament eines heute auf der Höhe der Zeit stehenden Wissenschaftsverständnis- ses den damaligen Epochenbruch noch einmal daraufhin befragt, was denn in ihm realistische Möglichkeitsräume waren, dann kann man diese Referenzfolie im Hinblick auf die heutigen Herausfor-

⁸ Die Differenz zu neoinstitutionalistischen Konzepten ist offenkundig. Sie fin- det sich im übrigen Analog in den aktuellen Debatten um die Zukunft der Arbeit. Die in dem Sammelband von K. Kocka und K. Offe (2000) vorgelegten Analysen aus historischer, ökonomischer, soziologischer, anthropologischer Per- spektive laufen überwiegend auf eine gewisse Entdramatisierung jener Um- brüche ab, deren Zeitzeugen wir heute sind. Dies mag damit zu tun haben, dass der ökologische Diskurs in den Beiträgen dieses Sammelbandes kaum mitreflektiert wird. Aber vielleicht liegt es auch daran, dass wissenschaftliche Analysen auf Strukturen und Strukturierungen abheben und diese dann in der Tendenz fortschreiben, beeindruckt von der Stabilität der Institutionen oder auch der Eigenlogik autopoietischer Systeme – auch dann, wenn einzel- ne Beiträge in historischen und interkulturellen Analysen herausarbeiten, dass diese in hohem, ja entscheidendem Maße gemacht, in politischen Prozessen konstruiert und alles andere als selbstverständlich gegeben sind. Sie belassen so die Frage nach den politisch möglichen, im Ausgleich unterschiedlicher In- teressen wünschenswerten, für Gestaltung offenen Veränderungspotentialen weitgehend außerhalb des Gesichtskreises ihrer Betrachtung. Wer daher nicht nur als Wissenschaftler sondern auch als politisch Handelnder in den aktuellen Debatten um die Zukunft der Arbeit nach Orientierung sucht, ist am Ende vielleicht doch auf „Kursbücher“ (vgl. Engelmann/Wiedemeier 2000) verwiesen, die ihm die eigene Orientierungssuche nicht abnehmen wollen und deutlicher auf die widersprüchlichen und für eine wachsende Zahl von Men- schen beunruhigenden Erfahrungen mit Veränderungen von Erwerbsarbeit und Chancen zur Teilhabe an ihr abheben.

derungen vielleicht noch einmal anders aufspannen. Ich versuche also ein Zwischenresümee unter diesem Blickwinkel:

Wenn wir uns wirklich wieder in einem Epochenbruch befinden, was waren dann in demjenigen im Ausgang des 19. Jahrhunderts realistische Utopien? Und was waren deren Erfolgsbedingungen? Woran also waren die Institutionalisierungserfolge im Nationalstaatlichen Rahmen gebunden? Und wie stellt sich das heute dar, in einer Zeit, in der die „Angst vor der Utopie“, so Thomas Assheuer gerade in einem Artikel in der ‚Zeit‘, eher prägend ist und die Intellektuellen angesichts der Erosion des Fordistischen Regulationsmodells „den Mut zur politischen Fantasie verloren“ haben?

- Die radikale Infragestellung von Abhängigkeits- und Herrschaftsverhältnissen war in einer Phase tiefgreifender gesellschaftlicher Umbrüche und Spaltungsprozesse zweifellos attraktiv – und zwar für die Betroffenen ziemlich sicher auch ganz diesseits der hegelianisch inspirierten Geschichtsmetaphysik. Das wäre auch für heute zu bedenken, da sich soziale Spaltungsprozesse auch innerhalb der hochentwickelten westlichen Gesellschaften wieder verstärkt geltend machen.
- Die Erfolge der alten Arbeiterbewegung und insbesondere der seit 1890 aufstrebenden Gewerkschaften waren gebunden an soziale Bewegungen und Konflikte – also das Handeln von Menschen, das die Neoinstitutionalisten heute z. B. nicht systematisch im Blick haben. Hier wäre für die Gewerkschaften wichtig, zu prüfen, an welche Formen primären arbeitspolitischen Handelns (vgl. Wolf 2001, Martens 2001) der abhängig Beschäftigten damals angeknüpft werden konnte und an welche heute anzuknüpfen wäre.
- Dabei waren gewerkschaftliche Erfolge an ganz spezifische Formen der Organisation dieser Bewegungen gebunden (Demonstrationen und Streiks zur Durchsetzung des Normalarbeitstages, erster Tarifverträge etc.), die heute an Bedeutung verloren haben – einerseits deshalb weil hier für große Teile der Arbeitnehmerschaft auf relativ hohem Niveau vertragliche Sicherungen immer noch greifen, andererseits vielleicht aber auch im Zeichen der neuen IuK-Technologien und einer vermarktlichten Führungsorganisation auch in Unternehmen und Betrieb, die neue und andere Kampfformen wichtig machen.
- Wichtig war weiterhin die Herstellung einer spezifischen, proletarischen Öffentlichkeit‘ (mit eigenen Medien, subkulturellen Öffentlichkeiten im Milieu und im Arbeitsalltag, die aber eben auch milieuspezifisch begrenzt und wie die Organisationen der Bewegung vornehmlich hierarchisch strukturiert war). Dies scheint mir heute, da neue Formen der „Netzwerkpolitik“ entstehen (Wolf 2001), anders zu sein. Die Frage ist heute vielfach eher, wie die Gewerkschaften Anschluss an neue kritische Öffentlichkeiten finden, wo auch auf supranationaler Ebene außerhalb der bürokratischen Strukturen neue Formen der Vernetzung entstehen.
- Weiter waren gewerkschaftliche Erfolge an objektiv unabwiesbare Regulierungsbedarfe im Hinblick auf sozialstaatliche Ba-

sisinstitutionen gebunden, für die auch von konservativer Seite Vorschläge entwickelt wurden. Der Konflikt zwischen Lohnarbeit und Kapital erwies sich im nationalstaatlichen Rahmen der am weitesten fortgeschrittenen Länder als teilbarer Konflikt, der über neu gefundene institutionelle Regelungen tragfähigen Kompromissen zugeführt werden konnte. Diese institutionell befestigten Sicherungen sind heute – aus der Perspektive der Menschen und nicht der der intermediären Akteure auf die die Institutionen so gebannt starren – im nationalstaatlichen Rahmen einerseits gewissermaßen selbstverständlich vorausgesetzt. Sie werden aber andererseits im Zeichen der Globalisierung als von Erosionsprozessen bedroht erlebt. Wie kaum ein anderes Thema sind sie, z. B. in den Wahlkämpfen in den einzelnen Ländern der EU, gesellschaftspolitisch umkämpft. Was hindert vor diesem Hintergrund daran, entsprechende Fragen auch im Rahmen einer zukünftig auszubauenden europäischen Sozialordnung zum Thema zu machen?

- Das Problem ist allerdings, wie man dabei dem Vorwurf eines rückwärtsgewandten Verteidigers eines unhaltbar gewordenen Status Quo entgehen kann. Für die alte Arbeiterbewegung war es noch einfach: Die Entfaltung der Produktivkräfte im Rahmen des heute so genannten und zugleich problematisierten WTI-Paradigmas sollte das Fundament der sozialistischen Vision sein. Es galt „nur“ noch ein überlegenes Steuerungsmodell und eine gerechte Verteilung des Reichtums ins Werk zu setzen. Wenn man heute die Transformation zur Wissens- oder Wissenschaftsgesellschaft ernst nimmt, auf die sich alle irgendwie beziehen, und dies in kritischer Wendung tut – also dabei ein qualitativ und quantitativ anderes Modell wissenschaftlich-technischer Innovation denkend – und nur dann wird man in der Lage sein, sich auf zündende neue Leitideen hin zu bewegen, über die neue soziale Bewegungen und alte Institutionen der Arbeit in einer europäischen Bürgerbewegung zusammenfinden könnten.
- Sicherlich werden Gewerkschaften dabei auch im günstigsten Fall nur so etwas wie auf europäischer Ebene reformierte Institutionen werden können. Der Schwerpunkt wird auf dem arbeitspolitischen Feld liegen. Aber als Teil von „in Bewegung“ geratenden zivilgesellschaftlichen Akteuren kann man sie sich dabei nur vorstellen, wenn sie den tiefgreifenden „Epochenbruch“ nicht nur plakativ betonen, um sich danach auf die Verteidigung sozialer Errungenschaften für alte Kernklientelen zurückzuziehen. Eine solche Arbeitspolitik nach dem Motto „wasch mir den Pelz aber mach mich nicht nass“ wird nicht in die Offensive zu bringen sein. Die Gewerkschaften werden eine Arbeitspolitik nach Prinzipien der Nachhaltigkeit mitformulieren müssen, bei der es neben neuen Initiativen um menschengerechtes Arbeiten, ergänzend zum lebensbegleitenden Lernen, vielleicht auch um Verzicht auf Wachstum geht oder den Verzicht auf den Einsatz neuer Technologien, von denen vordergründig Arbeitsplätze erhofft werden usw.

- Schließlich und ganz sicher nicht zuletzt war gewerkschaftliches Handeln an den Nationalstaat als den Adressaten von Forderungen und den Organisatoren von Lösungsversuchen gerichtet und gebunden. Heute gibt es in Europa mehr oder weniger weit entwickelte institutionelle Strukturen auf supranationaler Ebene. Sie können Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliches Handeln sein, auch wenn sie nicht verbindliche Rahmen setzen, sondern lediglich optionale gestaltungsoffene Räume definieren. Auf der europäischen Ebene lassen sie sich möglicherweise doch offensiver als bislang der Fall als Anknüpfungspunkte für einen sozial- und arbeitspolitischen Gestaltungsraum öffentlich thematisieren. Dort wo es um Kritik an falscher oder mangelnder supranationaler Regulierung gehen müsste, z. B. in der Finanzpolitik, stellt sich – wie schon weiter oben angesprochen – die Frage nach der Anschlussfähigkeit an andere kritische öffentliche Diskurse, neue soziale Bewegungen und neue Formen von Netzwerkpolitik.

Das alles sind im Rahmen dieses Einleitungsreferats natürlich nicht viel mehr als Stichworte, die weiter auszuführen wären. Komplementär wäre darüber hinaus zu fragen, wo in unserem Referenzzeitraum die wichtigsten Widerstände gelegen haben und wo sie heute liegen?

- Z. B. damals in harten Interessen- und Machtpositionen paternalistischer Unternehmer und eines spätfeudalistischen Staates heute in den Interessen Derjenigen, die am deutlichsten von neoliberalen Politikansätzen profitieren.
- Damals in Schwierigkeiten der Institutionalisierung der verschiedenen „Arme“ der Arbeiterbewegung (von Verboten und staatlicher Repression gegenüber den Organisationen der Arbeiterbewegung bis zum „Kleinkrieg“ um gewerkschaftlichen Einfluss in den entstehenden Institutionen der Arbeit), denen mit einem „Überschuss“ an sozialen Utopien entgegengetreten wurde, heute eher an einem Mangel an sozialen Visionen von einer nachhaltigen Entwicklung oder „anderen Moderne“ (Krippendorf 2001) in einer vor allem immer noch technikgläubigen Welt.
- Damals wie heute in der Repräsentanz unterschiedlicher Fraktionen der abhängig Beschäftigten in den Gewerkschaften und dem schwierigen internen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen sowie der mühsamen organisationspolitischen Erschließung strategisch bedeutsamer Branchen und Unternehmen
- und schließlich auch damals wie heute in der alles andere als einfachen Entwicklung von ökonomischen Steuerungskonzepten für das, was wir heute eine nachhaltige Entwicklung nennen würden. Dies wäre wohl auch ein Teilstück sozialer Visionen.

6. Fragestellungen für die weitere Diskussion

All dies zeigt am Ende, dass die bescheiden pragmatische Rede-weise von transnationalen Gewerkschaftskooperationen, wenn man ein wenig näher darüber nachdenkt, alles andere als einen bescheidenen Anspruch zur Sprache bringt. Es geht in Zeiten eines wirklichen „Epochenbruchs“, um Herausforderungen von vergleichbarer Reichweite wie jene, an denen die alte, vergangene Arbeiterbewegung gescheitert ist. Ich denke, dies sollte man sich sehr klar vor Augen führen ehe man dann einen vielleicht wirklich pragmatisch nüchternen und in diesem Sinne bescheidenen Versuch unternimmt, praktische Anknüpfungspunkte für tatsächliche transnationale Gewerkschaftskooperationen näher ins Auge zu fassen, um zu prüfen, was sich aus ihnen lernen lässt und wie Praktiker wie wissenschaftliche Beobachter in ihren unterschiedlichen Rollen an ihrer Weiterentwicklung gemeinsam arbeiten können. In diesem Sinne denke ich, müsste es bei unserer heutigen Diskussion gehen um:

- Die Sammlung und Erörterung empirische Beispiele praktischer Kooperationserfahrungen
- Die Frage nach der Reichweite, den Grenzen und Weiterentwicklungserfordernissen und –Möglichkeiten dieser Kooperationen
- Ihre möglichen Rückwirkungen auf Problemdefinitionen in den beteiligten nationalen Gewerkschaften/Gewerkschaftsbünden
- Und vielleicht zum Schluss eine zusammenfassende Bewertung im Blick auf Arbeitsschritte, die wir als Wissenschaftler und Praktiker weiter auf den Weg bringen können.

Dass wir, die Veranstalter dieses Workshops, derzeit darum bemüht sind, das Themenfeld ,transnationale Gewerkschaftskooperationen im Blick auf eine zukünftige gemeinsame wissenschaftliche Kooperation mit und Zuarbeit für Praktiker weiter aufzuschließen, habe ich ja zu Beginn meiner Ausführungen schon gesagt.

Literatur

- Aglietta, M. (2000): Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand, Hamburg
- Allgemeine Statuten der internationalen Arbeiterassoziation. In: MEW Bd. 16, S.
- Assheuer, T. (2002): Wer hat Angst vor der Utopie? In: Die Zeit, 50/2002, S. 43
- Beck, U. (1986): Die Risikogesellschaft, Frankfurt/Main
- Club of Rome (1991): Die Globale Revolution (Original: The First Global Revolution), Hamburg
- Crouch, C.; Pizzorno (1978): The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968, 2 Bände, London
- Deppe, F. (1976): Proletarischer Internationalismus und nationaler Klassenkampf. Zur Europapolitik der kommunistischen Parteien. In: Ders. (Hg.): Arbeiterbewegung und westeuropäische Integration, S. 317 - 368
- Dörre, K. (2001): Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? Managementprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus. In: Cadius, M.; Deppe, F. (Hg.): Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime – Schareholder Value – Neoliberalismus und neue Sozialdemokratie, Hamburg, S. 83 - 107
- Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus, Wiesbaden
- Engelmann, J.; Wiedemeier, M. (2000): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholdergesellschaft – Start in eine neue Tätigkeitskultur? Stuttgart/München
- Europäischer Gewerkschaftsbund (1973) Satzung, Brüssel
- Giddens, A. (1995): Jenseits von links und rechts, Frankfurt/Main
- Hutton, W.; Giddens, A. (Hg.) (2002): Die Zukunft des globalen Kapitalismus, Frankfurt/Main
- Jacobi, O. (1996): Supranationale Arbeitsbeziehungen in Europa. Ein Literaturbericht. In: Mückenberger, U.; Schmidt, E.; Zoll, R. (Hg.): Die Modernisierung der Gewerkschaften in Europa, Münster
- Jacobi, O. (2002): Die Zukunft der IG Metall liegt in Europa, Frankfurt (Manuskript)
- Kocka, J.; Offe, C. (Hg.) (2000): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/New York
- Kreibich, R. (1997): Wissenschaftsgesellschaft. Entwicklung und Zukunft der Wissensgesellschaft, Gelsenkirchen
- Kruse, W. (2002): Lisboa take off? Zum Bedeutungsgewinn von Arbeitspolitik im Europäischen Wettbewerbsmodell. In: ARBEIT, 2/2002, S. 163 - 169
- Lang, K. (2001): Chancen für ein europäisches Kultur-, Sozial- und Politikmodell. In: Fricke, W. (Hg.): Grenzüberschreitungen, Jahrbuch Arbeit und Technik 2001/2002, S. 235 - 246
- Lucas, E. (1983): Vom Scheitern der deutschen Arbeiterbewegung, Frankfurt/Main
- Mahnkopf, B. (1985): Verbürgerlichung. Die Legende vom Ende des Proletariats, Frankfurt/Main

- Martens, H. (2002a): Nach dem Ende des Fordismus - Ansatzpunkte einer neuen gewerkschaftlichen Arbeitspolitik? In: Dörre, K. (Hg.): Neuer Kapitalismus, nachfordistisches Produktionsmodell? Analysen, Kontroversen, Arbeitspolitische Schlussfolgerungen, Recklinghausen, S.
- Martens, H. (2002b): Neue Formen sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion und der Wahrheits- und Nützlichkeitsbezug der Wissenschaften, Dortmund (Manuskript)
- Mückenberger, U.; Stroh, C.; Zoll R. (1996): Einleitung: Die Modernisierung der Gewerkschaften in der Europäischen Union. In: Mückenberger u. a. (Hg.): a. a. O. S. 9 - 28
- Ruhrwedel, K. (1976): Der Europäische Gewerkschaftsbund und die westeuropäische Integration. In: Deppe (Hg.): a. a. O. S. 228 - 275
- Scharrer, M. (1976): Arbeiterbewegung im Obrigkeitsstaat. SPD und Gewerkschaft nach dem Sozialistengesetz, Berlin
- Siefferle, R. P. (2000): Gesellschaft im Übergang. In: Baecker, D. (Hg.): Archäologie der Arbeit, Berlin, S. 117 – 151
- Streeck, W. (2001): Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen. In: ARBEIT, 4/2001, S. 299 - 313
- Weinert, R. (2001): Zwangs-Europäisierung europäischer Nationalgewerkschaften. In: Soziale Welt 3/2002, S. 323ff.
- Wolf, F. O. (2001): Netzwerkpolitik und Neue Formen zivilgesellschaftlicher Subjektivität. In: Martens, H.; Peter, G.; Wolf, F. (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/New York, S. 130 – 151
- Wolf, F. O. (2001): ‚Selberausbeutung‘ im Übergang wohin? – Überlegungen zur ‚neuen Arbeit‘ im Hinblick auf ihre gesellschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten. In: Martens u. a. (Hg.): a. a. O., S. 211 – 242
- Wolf, F. O. (2002): Radikale Philosophie. Aufklärung und Befreiung in der neuen Zeit, Münster

Die Zukunft der IG Metall liegt in Europa

IG Metall's future is in Europe

Summary

The paper sketches the author's view of the demands made by the current situation on Germany's engineering union IG Metall. This requires the union to make full use of the European machinery already available, which is not fully exploited. The union should become involved in three over-arching processes: (1) the transition to an international regulatory regime (2) The widening of the European Union to the countries of Central and Eastern Europe (3) The transition to a knowledge-based industrial and service economy. All of this requires new methods. Not only should the existing European possibilities be fully used, but a new dialogue with civil society should be begun and collective bargaining should be extended to the European level.

1. Europa fehlt

Auffallend wenig Aufmerksamkeit wird in der IG Metall der Fragestellung gewidmet, welche Konsequenzen, und zwar Herausforderungen wie Chancen, die Internationalisierung der Wirtschaft für Politik und Organisationsstrukturen der Gewerkschaften mit sich bringen. Dies steht in einem scharfen Kontrast zur realen Bedeutung, die Europäisierung und Globalisierung erlangt haben. Hierbei ist sorgfältig zwischen der europäischen und der globalen Ebene zu trennen. Es handelt sich um zwei sehr unterschiedliche Arenen: In der EU sind hohe, allerdings von den Gewerkschaften bislang wenig genutzte Interventionsspielräume vorhanden. Auf der globalen Ebene sind gewerkschaftliche Handlungsspielräume kaum gegeben, allenfalls in einem embryonalen Stadium. Nachfolgend wird ausschließlich auf Europa Bezug genommen.

2. Entgrenzung

Die EU ist schon längst zum „Heimatmarkt“ der Gewerkschaften geworden. Binnenmarkt und Währungsunion haben nationale Grenzen als wirtschaftliche Barrieren irrelevant werden lassen. Die EU greift zudem weit über das Wirtschaftliche hinaus. Sie hat einen eigenen Rechtsrahmen geschaffen, betreibt Umweltpolitik, die Außenpolitik wird zunehmend koordiniert, ein militärischer Arm angegliedert, eine Verfassung angestrebt; das Bekenntnis zum

europäischen Sozialstaat ist in der Sozialcharta und der Grundrechte-Charta verankert.

Kurzum: Die EU ist heute die einzige transnational verfasste Weltregion mit grenzüberschreitenden Gesetzen und Institutionen. Wie nirgendwo sonst in der Welt hat ein Transfer von klassischen nationalen Souveränitätsrechten auf eine supranationale Ebene stattgefunden. Der Nationalstaat verfügt nur noch über eine eingeschränkte realpolitische Bedeutung, seine Entgrenzung geht weiter und führt zu dem, was Jürgen Habermas als „post-nationale Konstellation“ bezeichnet hat.

Politisch, ökonomisch und sozial ist die EU zum neuen Ordnungsrahmen geworden, in dem sich die Gewerkschaften bewegen müssen. Die europäische Integration als Deregulierungsprojekt abzustempeln ist eine verkürzte, halb wahre und infolgedessen strategisch-perspektivisch irreleitende These. Sie wird von der Realität nicht gestützt und auch in der Wissenschaft gibt es Dutzende von Studien und Gutachten, die der Deregulierungsthese widersprechen.

3. Soziales Management des Transformationsprozesses

Was in Wirklichkeit stattfindet, ist ein kontinentaler Transformationsprozess, der drei Aspekte hat:

- Erstens der Übergang von nationalstaatlichen Ordnungsräumen auf einen transnational verfassten europäischen Politik-, Wirtschafts- und Sozialraum. So wie vor 150 Jahren bei der Herausbildung des Deutschen Reiches Tausende von einzelstaatlichen Vorschriften abgeschafft wurden (Deregulierung), weil sie dem Regulierungsanforderungen des neuen Gesamtverbandes entgegen standen, wird heute national de- und europäisch re-reguliert. Diesen Transformationsprozess sozial zu zivilisieren ist die Aufgabe der Gewerkschaften. Statt rückwärtsgewandt Status-quo-Politik zu betreiben, kommt es darauf an, die Zukunft zu gestalten, und die ist europäisch. Es ist falsches Denken zu glauben, man könne nationale Systeme, wie etwa die deutsche Mitbestimmung, ohne Europäisierung erhalten.
- Zweitens die Eingliederung der mittel- und osteuropäischen Länder in den EU-Verbund. In diesen nicht nur ökonomisch zurück gebliebenen Gesellschaften muss die sozialstaatliche und gewerkschaftliche Infrastruktur erst noch aufgebaut werden. Damit die EU-Erweiterung nicht zum Trojanischen Pferd wird, werden die westlichen Gewerkschaften ein Beratungs- und Entwicklungshilfeprogramm in einem Umfang aufbauen müssen, das gegenwärtig allenfalls in rudimentärer Form besteht. Sie sollten dies aus eigenem Interesse tun, weil ein sozial wilder Osten zu Gefährdungen im europäischen Westen führen kann.

- Drittens befindet sich Europa im Übergang zu einer auf neuen Technologien gestützten, wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft. Die Aufgabe der Gewerkschaften ist es, diese auf globale Wettbewerbsfähigkeit zielende Umstrukturierung mit sozialer Kohärenz zu verbinden.

Das Management der sozialen Aspekte der europäischen Transformation ist die gewerkschaftliche Zukunftschance. Hier können die Gewerkschaften ihre Rolle als wichtigste zivilgesellschaftliche Kraft erneuern und erweitern.

4. Europäisierung an Haupt und Gliedern

Um Missverständnissen vorzubeugen, sei klargestellt, dass Europäisierung nicht die Abschaffung nationaler Interessenpolitik, sehr wohl aber ihre Verlängerung und Eingliederung in die europäische Dimension beinhaltet. Die europäische Gewerkschaftsintegration umfasst Politikinhalte, Arbeitsmethoden, Organisationsstrukturen und Verhandlungsmechanismen. Hierzu einige unvollständige und stichwortartige Anmerkungen:

4.1 Politikinhalte

Die Gegenstände gewerkschaftlicher Interessenvertretung, die ohne eine europäische Konzeption nur noch unzulänglich wahrgenommen werden können, reichen von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Aus- und Weiterbildung, Soziale Sicherheit, Partizipation und Mitbestimmung, Migration, Lohnkonkurrenz bis zur Lohnpolitik. Am Beispiel der Wirtschafts- und Lohnpolitik soll die Reichweite von Europäisierung angedeutet werden.

Man erinnere sich. Einer der wenigen neo-liberalen Ökonomen, die für den Euro eintraten, war Olaf Sievert; sein Argument war, dass die Gewerkschaften nicht in der Lage seien, ein europäisches Lohnkartell zu schmieden, und deshalb die Währungsunion die Chance biete, die Lohnbewegung zu kontrollieren. Um genau dies nicht wahr werden zu lassen, müssen die Gewerkschaften die nationale Fragmentierung ihrer Lohnpolitik überwinden. Dazu gehört die Ausarbeitung einer wirtschafts- und lohnpolitischen Konzeption:

- Der Einseitigkeit einer vorrangig angebotsorientierten Beschäftigungspolitik sollten die Gewerkschaften das Gegenkonzept einer ergänzenden Nachfragesteuerung gegenüberstellen, das gezielt auf die Umwelt- und Infrastrukturmärkte und die Förderung der damit verbundenen neuen Technologien wie Solar-, Verkehrs- oder Entsorgungstechnologien abstellt. Die Gewerkschaften bedürfen eines zukunftsgerichteten, nicht eines alten Strukturen konservierenden wirtschaftspolitischen Konzepts, um den Makro-ökonomischen Dialog mit der Europäischen Zentralbank über die Einengung auf Preisstabilität und Lohnanpassung hinauszubringen.
- Die von EGB und EMB vertretene Lohnformel „Steigerung der Reallöhne = Steigerung der Produktivität“ ist eine gute Aus-

gangsbasis für eine europäisch abgestimmte Lohnpolitik. Sie kann gesamtwirtschaftlich als Richtlinie dienen, muss aber nach Branchen und dann nach Ländern und Unternehmen modifiziert werden. Die Frage stellt sich, in welcher Weise die Lohnformel zum Abbau von Lohndifferenzen etwa zwischen Ländern oder zur Differenzierung nach Beschäftigungsgruppen genutzt werden kann. Es geht letztlich um eine Balance zwischen Egalisierung und Differenzierung.

- Ein anderer Aspekt ist, dass der einheitliche Wirtschaftsraum europaweit tätige Unternehmen hervorgebracht hat, die intern nicht mehr nach Ländern sondern flächenweit nach Sparten gegliedert sind. Dies kann langfristig den Zerfall von Flächentarifverträgen in ein System von Unternehmenstarifverträgen bedeuten. Wenn die IG Metall einer solchen Tendenz entgegenwirken will, muss sie weitreichende Konsequenzen ziehen: Zunächst gilt es, dass die Gewerkschaften die Europäischen Betriebsräte in transnational agierenden Konzernen zu sozialen Interventionsagenturen ausbauen, die strategische Gegenentwürfe zur Politik der Spitzenmanager entwickeln. Hierzu bedarf es erweiterter Beratungs- und Betreuungskapazitäten, Dienstleistungen, die die Gewerkschaften den EBRs zur Verfügung stellen. Die rasche Etablierung von EBRs in den Ländern Mittel- und Osteuropas ist anzusteuern, um die Integration von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern der EU in das westliche Partizipationsmodell voran zu treiben. Ein zukunftsweisendes Projekt wäre die Gründung einer „Europäischen Stiftung für Partizipation“, die dem Ziel verpflichtet ist, die Idee des europäischen Modells von demokratischer Partizipation zu fördern.
- MNK und ihre EBRs könnten sich zu eigenständigen, also gewerkschaftsunabhängigen Regelungsinstanzen mausern und eine Art europäisch dezentral unternehmensbezogenes System der Festlegung von Arbeitsbedingungen aufbauen. Wenn die Gewerkschaften einem von EBRs getragenen Euro-Syndikalismus zuvor kommen wollen, dann brauchen sie eine Konzeption für eine europäische Tarifpolitik, die die Unternehmensebene systematisch integriert. Reichweite und Struktur der Kollektivvereinbarungen der IG Metall sind nicht geeignet, dieses Problem zu lösen. Einerseits sind die von der IG Metall abgeschlossenen Tarifvereinbarungen wegen ihrer bloß nationalen Reichweite zu begrenzt. Andererseits zu umfassend, weil die IG Metall einen riesigen Multi-Branchen-Sektor vertritt. Nimmt man zur Kenntnis, dass nationale Branchen von europäischen Branchen abgelöst werden (und die IG Metall etwa für eine europäische Luft-, Raumfahrt- Marine- und Heeresindustrie eintritt, vgl. GM 2/3-2002), deutet sich eine Lösung des Dilemmas ab. Man braucht europäische Tarifbezirke, aber differenziert nach Einzelbranchen. Die IG Metall wird ihre Konzeption von branchenweiten Tarifverträgen und kontrollierter Dezentralisierung nur bei Europäisierung der Lohnpolitik sichern können. Dies erfordert allerdings, dass für eine europäische Tarifpolitik, im EU-Jargon bilateraler Dialog genannt, der Multi-Branchen-

Sektor Metallwirtschaft in homogenere Subsektoren (Fahrzeugbau, Maschinenbau, Schiffbau, Luft- und Raumfahrt etcetera) unterteilt und damit an die reale Situation angepasst wird. Dies könnte helfen, die Fähigkeit und die Bereitschaft der Gewerkschaften zur grenzüberschreitenden Lohnpolitik nachhaltig zu verbessern. Nationale Tarifaufklärung ist bereits heute und erst recht in der Zukunft eine trügerische Illusion.

4.2 Arbeitsmethoden

Europäisierte Tarifkonzeptionen und ihre Umsetzung werden nur funktionieren, wenn eine Multi-Ebenen-Vernetzung oder eine subsidiäre Kette der Arbeitsteilung und Zuständigkeiten zwischen den europäischen, nationalen, regionalen und lokalen Gewerkschaftseinheiten aufgebaut werden können.

Die Gewerkschaften sollten über den gegenwärtigen Zustand der Kenntnisnahme von unterschiedlichen Organisationsformen und Regelungen der Arbeitsbedingungen hinauskommen und zu Bewertungen übergehen. Hier bietet sich die Methode des best practice an. Man könnte festlegen, dass man das britische Shop-Steward-System nicht will sondern Formen der betrieblichen Partizipation und Mitbestimmung, wie wir sie aus Deutschland, Österreich, Holland oder den nordischen Staaten kennen. In anderen Bereichen von gewerkschaftlicher Interessenpolitik könnten vielleicht französische Modelle als gesamteuropäisches Vorbild herangezogen werden.

Ebenso könnten auch die Methoden des Benchmarking oder der offenen Koordination von den Gewerkschaften angewandt werden. Man kann sich dieser Methoden bedienen, um strukturelle Barrieren zu überwinden. Ein Beispiel: In Ländern mit Gewerkschaftskonkurrenz kann allen im EGB oder EMB vertretenen Mitgliedsverbänden unter Androhung ihres Ausschlusses die Verpflichtung auferlegt werden, ihre Zwistigkeiten bis zu einem festgesetzten Zeitpunkt beizulegen. Ein anderes Beispiel für fehlende gewerkschaftsinterne Richtlinien: Völlig unkoordiniert, ausschließlich nach nationalen Gesichtspunkten werden Zusammenschlüsse von Gewerkschaften vollzogen; sie sind anachronistisch, weil sie der Anforderung nicht gerecht werden, europataugliche Organisationsstrukturen zu schaffen.

4.3 Organisationsstrukturen

Eigentlich braucht man europäische Mitgliedsgewerkschaften mit nationalen und regionalen Untergliederungen, die die gleichen Branchen repräsentieren. Die Gewerkschaften sind noch Lichtjahre davon entfernt, aber sie müssen um des Überlebens wegen diesen Transformationsprozess in Angriff nehmen. Hierzu bedarf es einer energischen Führung durch einen europäischen Verband oder –als zweitbeste Lösung– durch eine dominierende nationale Gewerkschaft wie etwa der IG Metall. Für die Branchen der Metallwirtschaft (fast die Hälfte der europäischen Produktion stammt

aus deutschen Unternehmen) kommt auf die IG Metall die Rolle einer Führungsgewerkschaft zu. In anderen Bereichen der Wirtschaft werden Gewerkschaften anderer EU-Mitgliedstaaten die Verantwortung für eine europäische Führungsrolle übernehmen müssen. Führung heisst nicht Dominanz der einen und Unterordnung der anderen, sondern das energische Durchsetzen gemeinsam gefasster Beschlüsse.

Als Zwischenschritt zu einer europäisch ausgerichteten Gewerkschaftslandschaft bietet sich eine doppelte Vorgehensweise an:

- Für die nationalen Gewerkschaften gilt, dass alle Aktionsfelder europäisch aufgerüstet werden müssen. Alle Gewerkschaften brauchen ein Vorstandsmitglied, das nur und ausschließlich und ausgestattet mit entsprechenden Kompetenzen und Ressourcen für Europa zuständig ist.
- Die europäischen Verbände sind Schritt für Schritt mit autonomen Handlungskompetenzen auszustatten. Ihre personellen und finanziellen Ressourcen bedürfen dringend der substantiellen und nachhaltigen Verbesserung. Es wäre ein fatales Missverständnis zu glauben, dass es bei den Kompetenzen und Ressourcen für die gewerkschaftlichen Europa-Verbände um eine Verlagerung nach Europa zulasten der nationalen Verbände gehe. Vielmehr handelt es sich um eine Anpassung an den Tatbestand, dass die unternehmenspolitischen Entscheidungen über Investitionen, Standorte, Schließungen, Fusionen etcetera europäisch ausgerichtet und die wirtschaftspolitischen Entscheidungen staatlicher Instanzen zu einem hohen Maße europäisiert worden sind. Insofern sind Kompetenz- und Ressourcenerweiterung gewerkschaftlicher Europa-Verbände als Ausgleich für national verloren gegangene Spielräume zu begreifen.

Europäische Gewerkschaften sind weder Luxus noch Kostenträger, sondern Investitionen in die Zukunft.

4.4 Verhandlungsmechanismen

Die europäischen Verbände sind bislang primär Lobby-Organisationen, die mit viel Erfolg auf Politik und Gesetzgebung der EU einzuwirken versuchen. Lobbying ist gut, aber nicht genügend.

Trilaterale Dialogveranstaltungen zwischen den europäischen Sozialpartnern und den EU-Institutionen haben ihren guten Sinn, weil der Austausch von Informationen und Erwartungen für alle von Nutzen ist. Sie sollten verstärkt und insbesondere auf sektoraler Ebene weiter entwickelt werden.

Neu einführen sollten die Gewerkschaften zivilgesellschaftliche Dialoge, weil in einer Reihe von Fragen neue Koalitionen mit Nicht-Regierungs-Organisationen geformt werden können. Beispiele sind etwa Immigration, Verbraucherschutz, Umweltschutz oder Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Entscheidend aber ist, dass bilaterale Verhandlungen auf europäischer Ebene eingeführt werden. Bislang verlassen sich die Gewerkschaften zu sehr darauf, dass die EU per Richtlinien das soziale Europa herstellt. Dies ist ein Legalismus, der dem gewerkschaftlichen Anspruch auf Tarifautonomie widerspricht. Will die IG Metall ihre tarifautonome Freiheit zukunftssicher machen, dann muss sie eine europäische Pionierrolle übernehmen und –wie schon der legendäre einstige IGM-Vorsitzende Otto Brenner anfangs der 1970er Jahre forderte– Tarifautonomie EU-weit durchsetzen. Das soziale Europa soll und darf nicht in der Hand der Europäischen Kommission liegen, sondern muss als originäre Aufgabe der Gewerkschaften verstanden werden. Dies können sich nicht länger damit herausreden, dass die euro-staatliche Sozialpolitik unterentwickelt ist. Es gehört zur Realitätswahrnehmung, dass die EU das Fundament für eine tarifpolitische Infrastruktur bereits zur Verfügung gestellt hat. Jetzt liegt es an den Gewerkschaften, den europäischen Sozialraum zu schaffen.

5. Politikwechsel

Ein Paradigmawechsel in der gewerkschaftlichen Europapolitik ist angesagt. Bislang waren die Gewerkschaften programmatisch Befürworter der europäischen Integration, blieben in der Praxis aber nationale Akteure. Je länger dieser Zustand anhält, desto größer der Realitätsverlust und desto geringer die Attraktivität der Gewerkschaften. Umgekehrt ist es richtig: Um die Gewerkschaften als soziale Gegenmacht in Europa zu etablieren, müssen sie sich einen inhaltlichen und organisatorischen Zuschnitt geben, der mit dem dominanten Politik- und Wirtschaftsraum übereinstimmt. Die Gewerkschaften sollten besser verstehen lernen, dass die Nicht-Europäisierung die große Gefahr ist. Es gilt, Europa als Chance für soziale Interessenvertretung zu begreifen. Chancenmanagement ist angesagt.

Chancen für ein europäisches Kultur-, Sozial- und Politikmodell⁹

Opportunities for a European cultural, social and political model

Gliederung

1. Neoliberale Hegemonie und sozial-ökologische Wende
2. Was kennzeichnet ein sozialdemokratisches/gewerkschaftliches Politik-, Kultur- und Sozial- bzw. Ökonomie modell?
3. Chancen für ein europäisches Kulturmodell
4. Chancen für ein europäisches Sozialmodell
5. Chancen für ein europäisches Politikmodell
6. Europa und die Globalisierung

Summary

The 1990s saw a swing away from the neo-liberal agenda and new governments were elected in much of Europe. These governments moved towards new European cultural, social and political models, specifically a structured society with political debate, the social state as central to politics and society, and democracy as an everyday fact in economic life as well as a form of governance. Continuing and traditional class issues such as unemployment combine with new ones such as ecological matters to underline the necessity as well as the possibility of building European models of global significance. This could link people's hopes for increased social justice with adequate work with a regulated capitalism and a human direction for technological innovation.

Zusammenfassung

Als Reaktion auf das Versagen neoliberaler Politik bei der Bewältigung der Arbeitslosigkeit, der Reform des Sozialstaats und der Verbesserung des allgemeinen Wohlstands gab es in den neunziger Jahren in den meisten Ländern der Europäischen Union Wählerentscheidungen für Regierungswechsel hin zu sozialdemokratisch oder sozialistisch geführten Regierungen. Die neuen Regierungsmehrheiten wurden zunächst nicht für einen nachhaltigen Poli-

⁹ Mit freundlicher Genehmigung des Dietz-Verlags Nachdruck aus „Jahrbuch Arbeit und Technik 2001/2002 – Grenzüberschreitungen – Stillstand und Bewegung in der Gesellschaft“. Bonn

tikwechsel in Richtung auf den Ausbau eines europäischen Kultur-, Sozial- und Politikmodells auch in einer globalen Dimension genutzt. Die Spezifika liegen in einer strukturierten Gesellschaft als öffentlicher Raum politischer und politisierender Debatten, der Sozialstaatlichkeit als Konstitutiv für Politik und Gesellschaft und der Demokratie als Staats- und Lebensform, in der die legitimierten politischen Akteure Rahmenbedingungen für alle anderen Bereiche, insbesondere auch für die Wirtschaft setzen. Die unveränderten Herausforderungen in den traditionellen Klassenfragen der Arbeitslosigkeit und der Verteilungsgerechtigkeit sowie die neuen Herausforderungen im Bereich der Gattungsfragen Ernährung und Klima unterstreichen die Notwendigkeit, aber auch die Möglichkeit eines Modellwechsels in Europa mit weltweiter Bedeutung. Er entspräche den Hoffnungen der Menschen auf mehr soziale Gerechtigkeit und ausreichend Arbeit, auf einen regulierten Kapitalismus und eine humane Steuerung technischen Innovation.

1. Neoliberale Hegemonie und sozial-ökologische Wende

Bei der Frage nach den Chancen für ein europäisches Kultur-, Sozial- und Politikmodell geht es um einen konkreten politischen Zusammenhang. Es ist zu fragen, ob Europa ein Raum ist, der im eigenen Bereich eine Alternative zur neoliberalen Hegemonie der letzten zwei bis zweieinhalb Jahrzehnte darstellt und gleichzeitig in der Auseinandersetzung um die globale Ordnung der Zukunft auch mit aller Macht dafür eintritt.

Seit Ende der siebziger Jahre hat sich zunächst in den USA und in Großbritannien ein Konzept von Gesellschaft, Ökonomie und Politik durchgesetzt, das etwas irreführend neoliberal genannt wird. Für Amerika stellte diese Hegemonie keinen Bruch der Entwicklung dar, für Europa wurde eine politische Wende eingeleitet und für den Rest der Welt waren damit teilweise verheerende Folgen gesellschaftlicher Spaltung und materieller Verarmung verbunden. Die Kennzeichen dieses Konzepts sind die Autonomie des ökonomischen Bereichs und die immer stärkere Ausrichtung auf kurzfristige Gewinnziele, der Vorrang der Ökonomie und die Ökonomisierung aller Lebensbereiche, der Ab- und Umbau des Sozialstaates durch Leistungskürzung und Teilprivatisierung und die Privatisierung von immer mehr Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Demgegenüber ist mit einem europäischen Kultur-, Sozial- und Politikmodell ein Konzept der sozialen und öffentlichen Ordnung gemeint, das die Sozialstaatlichkeit als politischen Rahmen und nicht nur als spezifischen Politikbereich versteht, die Demokratie nicht nur als Staats-, sondern als Gesellschaftsform akzeptiert, in der es eine strukturierte Gesellschaft mit Organisationen, Vereinen, Verbänden usw. mit eigenständigem Status gibt und in der Öffentlichkeit einen Raum für den kulturellen, sozialen und politischen Diskurs ist, der letztlich die Qualität der politischen Entscheidungen und gesellschaftlichen Entwicklungen verbessert.

Ende der neunziger Jahre standen die Chancen, ein europäisches Kultur-, Sozial- und Politikmodell in diesem Sinne durchzusetzen, so schlecht nicht. Denn auf der einen Seite waren die Versprechungen neoliberaler Politik, durch Deregulierung und Flexibilisierung Arbeitslosigkeit abzubauen, den Sozialstaat in neuer Weise zu sichern und letztlich doch den Wohlstand breiter Bevölkerungsschichten zu verbessern, keineswegs erfüllt. Auf der anderen Seite hat es in den neunziger Jahren in den USA und fast allen Staaten der EU eine Wende hin zu sozialdemokratischen Regierungen, eine Absage an Reaganismus und Thatcherismus gegeben. Die Wende zur Sozialdemokratie bot die Chance zur Erneuerung eines wirtschaftlich effizienten und sozial gerechten, eines ökologisch und sozialstaatlich orientierten Politikmodells. Genutzt worden ist sie nur in geringem Maße. Dies war in den USA nicht verwunderlich, weil die Amtszeit Bill Clintons Hand in Hand ging mit der finanz- und wirtschaftspolitischen Herrschaft des „Committee to save the World“, bestehend aus Alan Greenspan, Robert Rubin und Lawrence Summers, das den Primat der Ökonomie über die Politik eindrucksvoll zugleich symbolisiert und realisiert hat.¹⁰

Aber wie stand es in Europa? War der Preis des Machtgewinns der Verzicht auf eine politische Wende? Hat also das Wählerspektrum selbst die Rückkehr zu einer auf Arbeit und soziale Gerechtigkeit ausgerichteten Politik verhindert? Keineswegs. Denn die Wahlversprechen zielten gerade auf die Verknüpfung von ökonomischer Modernität und ökologischer Orientierung, von wirtschaftlicher Effizienz und sozialer Gerechtigkeit. Auf dem Hintergrund des offenkundigen Versagens konservativer Herrschaft mit neoliberaler Wirtschafts- und Sozialpolitik war gerade diese Orientierung auf Arbeit und soziale Gerechtigkeit, an Arbeitnehmerinteressen und Gewerkschaftsforderungen die Voraussetzung für die Wahlerfolge. Sie sind aber zunächst nicht in ausreichenden Politikwechseln umgesetzt worden, haben keine andere kulturelle und soziale Hegemonie geschaffen. Nur die tiefe Krise der konservativen Partei(en), nicht nur in Deutschland, verdeckt die äußerst geringe und labile Zustimmung zu den Inhalten der neuen Politik.

Die aktuelle Entwicklung bietet erneut die Chance, ein Modell Europa zu thematisieren und zu verbreitern. Denn auf der einen Seite sind ja die „alten Fragen“ nach Vollbeschäftigung und gerechter Verteilung keineswegs gelöst. Auf der anderen Seite werfen neue Krisen und Zuspitzungen die Frage nach der Qualität politischer Entscheidungen und der Gestaltung politischer Kultur auf. Die Krise unserer Ernährungsproduktion mit der Zuspitzung im BSE-Skandal - der Schweinemastskandal kommt ja unmittelbar hinterher, und die Massentierhaltung ist ja nicht erst seit heute als Katastrophe bekannt, der Standortwettbewerb, der sich um die Nutzung der Gentechnik zu entwickeln droht und ethische Maßstäbe herausfordert; die Verkehrssituation, die in vielen europäischen Ländern, insbesondere aber in Deutschland, zum Chaos geworden ist oder zu werden droht; die immer deutlicheren Anzeichen einer sich anbahnenden Klimakatastrophe.

¹⁰ Vgl. dazu Time Magazin vom 15.1.1999.

Diese Zuspitzungen werfen erneut und radikal die Frage auf, wie wir in Zukunft leben (und arbeiten) wollen. In der Auseinandersetzung damit werden auch die politischen Lager zum Teil durcheinandergewirbelt: In der Frage der Ernährungsproduktion stellt sich der SPD-Vorsitzende und Bundeskanzler Gerhard Schröder an die Spitze der Kritiker des agrar-industriellen Komplexes. In der Gentechnik ebnet er dagegen einer technokratischen und technikbejahenden Haltung im Namen der Standortsicherung den Weg und wiederholt damit Jenen Fehler, den die SPD Anfang der sechziger Jahre mit der geradezu euphorischen Bejahung der Atomenergie beging. Das konservative Lager muss dagegen in der Kritik der industrialisierten Landwirtschaft wegen der eigenen Verflechtung und Wählerklientel kleinlaut bleiben, hält aber in der Diskussion um die Gentechnik eher wertkonservative Maßstäbe mit dem Ergebnis skeptischer bis ablehnender Haltung hoch. Am ehesten können die Grünen mit einem identischen und identitätsstiftenden Maßstab aus diesen unterschiedlichen Krisenphänomenen politische Gestaltung entwickeln. Sie sind durch die ökologische Frage zur politischen Formation geworden, die der Natur eigenes Recht einräumt und einer unkritischen Technikbejahung, nicht nur bei der Atomenergie, den Kampf ansagt. Rinder- und Verkehrswahn sind damit in gleicher Weise im Visier.

Damit sind am Beginn des neuen Jahrtausends jenseits der alten „Klassenfragen“ Arbeit und soziale Gerechtigkeit neue Herausforderungen im Bereich „Gattungsfragen“ mit aller Wucht und europaweit ins Zentrum gerückt, deren Bewältigung die Chance einer kulturellen, sozialen und politischen Revitalisierung des europäischen Modells bietet.

2. Was kennzeichnet ein sozialdemokratisches/ gewerkschaftliches Politik-, Kultur- und Sozial- bzw. Ökonomiemodell?

Wenn von einem europäischen Modell die Rede ist, dann muss ausgewiesen werden, worauf es gründet. Dabei sind drei Punkte zu benennen:

Dieses Modell ist erstens hoch effizient. und zwar im Hinblick auf ein Bündel von Kriterien. Die Höhe des Lebensstandards, die Qualität des Lebens und der Umwelt, aber auch wirtschaftliche Effizienz, unternehmerische Initiative und technische Innovation. Das Spezifikum dieses Modells ist zweitens seine sozialstaatliche Orientierung, die Einbeziehung von mehr oder weniger starken Gewerkschaften in den politischen Prozess und die Klassenorientierung der Politik als Legitimationshorizont. Mit anderen Worten: Eine durch nichts legitimierte Ungleichheit in der Gesellschaft wird als zunächst gegeben, größere Gleichheit als erstrebenswert angesehen. Ein europäisches Modell muss drittens der sozialstaatlichen Orientierung verpflichtet bleiben, der Gesellschaft ihren Raum sowie der Kultur Autonomie geben und die wirtschaftlichen Prozesse in soziale Zusammenhänge einbetten, d. h. den Primat der Politik durchsetzen bzw. wiederherstellen.

Das *Kulturmodell* muss gekennzeichnet sein durch die Existenz von Gesellschaft und sie strukturierende Gruppen, Organisationen und Verbände, durch die bewusste Akzeptanz eines öffentlichen Raums, in dem (politische und soziale, intellektuelle und kulturelle) Debatten, Dialoge und Kontroversen stattfinden. Die europäische Tradition in dieser Hinsicht wird oft als Verbändestaat oder als Korporatismus kritisiert. Aber ist es nicht transparenter und demokratischer, organisierte Interessenvertretung gesellschaftlich offenkundig und öffentlich fassbar zu machen, statt anonymen Lobbyismus wie z. B. in den USA unkontrolliert, aber sicher sehr finanzstark und wirkungsvoll im Verborgenen wirken zu lassen? Die Demokratie in allen Lebensbereichen muss u. a. das positive Ziel politischer Kultur sein statt der Mediokratie, d. h. der Herrschaft der Medien. Die sogenannte „veröffentlichte Meinung“ tritt oft an Stelle des gesellschaftlichen Diskurses und der öffentlichen Debatte. Das droht Parteien zu paralysieren und gesellschaftliche Akteure oder intermediäre Organisationen überflüssig zu machen. Dies ist keine Entfaltung politischer Kultur, sondern die Entleerung des öffentlichen Raums. Die Mediokratie höhlt die repräsentative Demokratie von innen aus und setzt Medienzustimmung an Stelle der gesellschaftlichen Akteure. Das Zusammenspiel von Digitalisierung (der Information und Kommunikation) und Individualisierung (der sozialen Bezüge) verführt zum „direkten“ Kontakt zwischen Politikern und Bürgern, zu der durch Medio- und Telekratie erzeugten Zustimmung statt der durch gesellschaftliche Debatten und öffentliche Überzeugungsarbeit erzielten Mehrheiten, die dann auch entsprechend verankert sind.

Für ein europäisches *Sozialmodell* gilt: Es gibt kein isoliertes Sozialmodell, sondern ein kombiniertes Ökonomie- und Sozialmodell. Wirtschaftlich Effizienz und soziale Gerechtigkeit gehören in der europäischen Tradition zusammen. Es geht in diesem Sinne um die Revitalisierung der sozialen Marktwirtschaft. Dafür braucht man keine Initiative „Neue soziale Marktwirtschaft“, die ja gerade das Spezifikum der alten sozialen Marktwirtschaft beseitigen und die Marktwirtschaft aus dem sozialen Ordnungsrahmen entlassen will. Heute wird dem Sozialstaat auch in manchen sozialdemokratischen Diskussionen etwas unterstellt, was nie sein Thema war, nämlich die allumfassende, nahezu totalitäre Daseinsvorsorge von der Wiege bis zur Bahre durch den Staat. Was hier diffamiert werden soll, lässt sich bestenfalls als Wohlfahrtsstaat kennzeichnen. Er macht die Sicherung der materiellen Wohlfahrt aller Bürgerinnen und Bürger (Daseinsvorsorge) zu seiner umfassenden Aufgabe, mit der Tendenz, die persönliche Initiative und Verantwortung des einzelnen Bürgers der kollektiven Sicherheit unterzuordnen. Der Sozialstaat bietet eben anders als der Wohlfahrtsstaat jakobinischer und kommunistischer Prägung nicht die allumfassende Daseinsvorsorge und staatlich-öffentliche Regulierung aller Lebenssituationen, sondern die Absicherung ganz bestimmter Lebensrisiken, die der einzelne allein in der Regel nicht bewältigen kann. Aber der Sozialstaat steht gegen vollständige Individualisierung der Risiken und versucht soziale Sicherheit mit, persönlicher Freiheit zu verbinden, ja kollektive Sicherung als Voraussetzung zur Entfaltung

persönlicher Freiheit und Unabhängigkeit zu bestimmen. Der Wohlfahrtsstaat hatte und hat immer auch totalitären, zumindest aber autoritären Charakter, der Sozialstaat hingegen immer eine emanzipatorische Zielsetzung.

Was kennzeichnet nun ein europäisches *Politikmodell*? Vieles ergibt sich aus dem bereits Formulierten: die gesellschaftliche Verankerung von Politik und der öffentliche Diskurs, die Existenz und Akzeptanz gesellschaftlicher Gruppen, die sozialstaatliche Orientierung zwischen autoritärem Wohlfahrtsstaat und libertärem Nachtwächterstaat. Der entscheidende Punkt ist aber die politische Gestaltung der Wirtschaft, der Primat einer sozial und ökologisch verantwortlichen Politik anstatt einer Politik nach dem Diktum des „laissez-faire“: Die Wirtschaft wird in der Wirtschaft gemacht! Kein wirtschaftliches Geschehen vollzieht sich, anders als radikale Marktwirtschaftler meinen (oder vorgeben zu meinen), ohne Bezug zu den sozialen Bedingungen in der die Wirtschaft umgebenden Gesellschaft. Sie sind sowohl Voraussetzung als auch Ergebnis des Wirtschaftens. Das europäische Politikmodell will nun, durchaus wertorientiert, die sozialen Bedingungen formulieren, an denen sich die Wirtschaft - sowohl was ihre Ziele als auch was ihre Prozesse betrifft - auszurichten hat. Die „unsichtbare Hand des Marktes“ als wohlfahrtsstiftende Einrichtung ist ein Mythos. Sie gewährleistet eben nicht nur Wohlstand und Gerechtigkeit für alle nicht, sondern zerstört auch die Voraussetzungen, die nach den idealtypischen Vorstellungen der Marktradikalen das Marktgeschehen auf Dauer bestimmen müssten. Ein europäisches Politikmodell muß daher darauf zielen, dass die Bedingungen für wirtschaftliche Abläufe und Entscheidungen politisch gesetzt werden.

Elemente dieses kulturellen, sozialen und politischen Ansatzes hatte die neu gewählte rot-grüne Bundesregierung in vielfältiger Form in ihrer Regierungserklärung und Koalitionsvereinbarung. Sie sind aber bis heute, das muss eine Zwischenbilanz nüchtern feststellen, national kaum umgesetzt und auf europäischer Ebene nur in geringem Maße eingebracht worden.

3. Chancen für ein europäisches Kulturmodell

Die Diskussion um die Chancen eines europäischen Kulturmodells ist belastet durch die Auseinandersetzung um den unseligen Begriff einer „deutschen Leitkultur“. Dabei geht es vor allem um den Zusammenhang, in dem dieser Begriff geprägt wurde und die Zielsetzung, die damit verbunden ist. Auf einem der Höhepunkte der öffentlichen Auseinandersetzung um den zunehmenden Rechtsextremismus in Deutschland und seine offenkundige Gewalttätigkeit, die 100 ermordete und getötete Menschen in zehn Jahren hervorgebracht hat, sollte er für die fremdenfeindliche Stimmungslage an und über den Stammtischen Verständnis erwirken. Dieser offenkundige Missbrauch der Idee einer Leitkultur darf aber nicht daran hindern, über die Regeln eines wünschenswerten Zusammenlebens der Menschen in Deutschland und Europa, d. h. also über die gewollte und erstrebenswerte Kultur diesen Gesellschaften

ten und Lebensräumen nachzudenken, ja dafür auch Ziele und Maßstäbe zu formulieren. Es geht doch um die Wertvorstellungen, die der Gesamtheit unserer Lebensformen und der Organisation unseres Zusammenlebens zugrunde liegen, deren Verletzung gegen unsere Verfassung, die dahinter liegenden Prinzipien, gegen Recht und Gesetz und auch gegen gesellschaftliche Moral verstoßen. Und die Kultur eines Zusammenlebens kann eben nicht einfach auf das innerhalb von Gesetzen und Verordnungen Erlaubte reduziert werden. Kultur einer Gesellschaft – auch wenn sie nicht „Leit...“ genannt wird – hat einen normativen Anspruch. Die Prügelstrafe, nicht nur als öffentlich-rechtliche Sanktion, sondern auch als private Bestrafung, die Diskriminierung von Frauen wiederum nicht nur im öffentlichen, sondern auch im privaten Bereich, am Arbeitsplatz ebenso wie in Ehe und Familie, die Benachteiligung und Herabsetzung von Behinderten, die (Erwerbs-) Arbeit von Kindern, die Herabsetzung religiöser Überzeugung anderer widerspricht unserer Kultur. Daraus ergeben sich umgekehrt sehr eindeutig Zielsetzungen wie z. B. die der Förderung von Gleichstellung und Integration, des humanen Strafvollzugs, des eigenständigen Lebensraums für Kinder und Jugendliche, der religiösen, kulturellen und ethnischen Toleranz als Leitideen für die Kultur des Zusammenlebens in Deutschland und Europa.

Kulturelle Prinzipien und Postulate gibt es auch für die Sphäre des Politischen im engeren Sinn. Dazu gehören eine organisierte Öffentlichkeit, die in den erweiterten Möglichkeiten der Medien ihren Raum und Ausdruck findet, die Akzeptanz und europäische Aktionsfähigkeit gesellschaftlicher Gruppen wie Parteien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Sozialverbände, Bürgerinitiativen, soziale Bewegungen bis hin zu der Vielfalt von NGOs (Nicht-regierungsorganisationen), wie sie heute genannt werden, sowie institutionalisierte Debatten, Dialoge und Diskurse. Nicht zufällig definiert der angelsächsische Raum gesellschaftliche Gruppen und Initiativen, Sozial- und Bürgerbewegungen in negativer Abgrenzung als NGOs, während sie in europäischer Tradition eher selbstverständlich Bestandteil einer nicht gouvernemental orientierten Gesellschaft sind. Eine europäische Öffentlichkeit müsste hergestellt werden. Die neue Vielfalt und die ungeahnten kommunikationstechnischen Möglichkeiten der neuen Medien böten hier neue Chancen. Hier zeigt sich, dass Aufstieg oder Verfall der politischen Kultur nicht unabhängig ist von der Situation der Kultur, insbesondere der Medienkultur insgesamt. Denn die Entwicklung zur Kulturlosigkeit der Politik geht parallel zum kulturellen Verfall in den Medien, wo an die Stelle von Information und Aufklärung, Selbstbespiegelung, Selbstbemitleidung und Voyeurismus treten. Der Weg in die sogenannte Informations- und Wissensgesellschaft geht Hand in Hand mit einem schleichenden oder auch offenkundigen Verfall der allgemeinen Bildungsinstitutionen und des demokratiepolitischen Auftrags der Medien. Statt Öffentlichkeit im Sinne einer politischen Kultur, die multimediale Präsenz der alltäglichen Banalität.

(Politische) Kultur in Europa muss z. B. durch eine europäische Verfassungsdebatte gefördert werden, die ja die Diskussion der individuellen und sozialen Grundrechte ebenso einschließen muss wie die Förderung religiöser, ethnischer und kultureller Toleranz in einem erweiterten Europa. Es müssen aus aktuellem Anlass schließlich europäische Dialoge und Diskurse organisiert und Kontroversen in Europa auch öffentlich ausgetragen werden. Darum ist z. B. die Idee von europäischen Volksbefragungen, etwa über die Osterweiterung der Union, alles andere als absurd. Sie könnte gerade den Anlass für eine organisierte, Toleranz und Akzeptanz schaffende Diskussion dieses Prozesses werden. Verdrängte Vorurteile, geheime Befürchtungen, die sich nicht in politischen Debatten äußern und die nicht in öffentlichen Diskursen abgearbeitet werden können, sind gerade in diesem Fall geeigneter Nährboden für braunen Sumpf, Rassismus und Antisemitismus. Ein anderes aktuelles Thema wären Ernährungsfragen, wo Erzeuger und Verbraucher in großem Maßstab an runde Tische gebracht werden müssten.

Ein Spezifikum der europäischen Kultur ist schließlich die Sozialstaatlichkeit des Gemeinwesens, nicht als nachträgliche Barmherzigkeit, sondern als konstitutives Element aller politischen Entscheidungen. Der wichtigste Akteur dafür ist die nationale und die europäische Gewerkschaftsbewegung. Sie müssen in dieser Zeit europäischer Integration zu hybriden Organisationen (Pieterse 1994) werden, die nationale Stärkung und schrittweise europäische Integration gleichzeitig zustande bringen.

Dafür gibt es in der Realität durchaus Ansätze, z. B.

- die wachsende Bedeutung der europäischen Betriebsräte,
- die europäischen Aktionen und Aktionstage der Gewerkschaften, z. T. anlassbezogen in Verbindung mit den Beschäftigungs- und Regierungsgipfeln auf europäischer Ebene, z. T. themen- oder branchenbezogen wie der Stahl- oder der Schiffsbau-Aktionstag oder unternehmensbezogen, wie jüngst der erfolgreiche Aktionstag aller General-Motors-Beschäftigten in Europa gegen die Schließung des Werkes in Luton, GB,
- die sich verstärkende Zusammenarbeit der europäischen Gewerkschafts-zusammenschlüsse und Berufssekretariate.

Die Entfaltung der Kultur einer (europäischen) Gesellschaft, in der gerade Toleranz gegenüber der Vielfalt, gegenüber dem in vieler Hinsicht ständig Fremden und Neuen zu einem entscheidenden Kriterium wird, bedarf eines materiellen und weltanschaulichen Fundaments. Es liegt in der Idee der prinzipiellen Gleichheit aller Menschen, die auch in der politischen Struktur und der sozialen Gestalt einer Gesellschaft Ausdruck finden muss, und dem Streben nach (sozialer) Gerechtigkeit, das unter anderem im Prinzip des Sozialstaats seinen Ausdruck findet. Deshalb steht ein europäisches Kulturmodell mit einem entsprechenden Sozial- und Politikmodell in unauflösbarem Zusammenhang.

4. Chancen für ein europäisches Sozialmodell

Es gibt - wie gesagt - kein isoliertes europäisches Sozialmodell, weil jedes Modell sozialer Gestaltung sich mit der ökonomischen Verfassung einer Gesellschaft wechselseitig bedingt. Aus der Tradition der Staaten der Europäischen Union heraus gilt: Europa hat die Chance, für sich selbst und im globalen Rahmen ein Modell zu verwirklichen, das wirtschaftliche Effizienz mit sozialer Gerechtigkeit verbindet.

Voraussetzungen dafür sind einerseits die sozialstaatlichen Traditionen der überwiegenden Mehrheit der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Voraussetzung dafür ist andererseits auch ein immer stärker werdender Widerstand einer europäischen Bürgerbewegung aus Gewerkschaften und NGOs gegen einen ökonomischen und sozialen Deregulierungs- und Flexibilisierungswettlauf innerhalb der EU.

Auf europäischer Ebene gibt es bislang nur sehr unzureichend einen supranationalen öffentlichen Raum für die Debatte um ein europäisches Sozial- und Regulierungsmodell. Um hier voranzukommen bedarf es

- einer Stärkung des Europäischen Parlaments,
- einer europäischen Verfassung mit der öffentlichen Debatte insbesondere über soziale Grundrechte und Sozialstaatlichkeit
- und nicht zuletzt einer stärkeren europäischen Verfassung der gesellschaftlichen Akteure, also z. B. der Gewerkschaften und Parteien als Pendant zu den europäischen Institutionen.

Die Europäische Union betreibt bisher vor allem, Währungs- und Landwirtschaftspolitik. Sie treibt die Öffnung der Märkte für Geld und Arbeitskräfte, für Waren und Dienstleistungen voran. Was fehlt, sind stärkere Impulse und Initiativen in der Beschäftigungspolitik, Strategien, die auf Gemeinsamkeit in der Finanz- und Steuerpolitik zielen, Zielsetzung einer gemeinsamen Verkehrs- und Umweltpolitik und - nicht zuletzt - der Start einer Debatte über eine sozialstaatliche und auch sozialpolitische Vision für Europa.

So wie soziale Marktwirtschaft in der Tradition des Rheinischen Kapitalismus eben nicht nachträgliche Reparatur und Umverteilung mittels staatlicher Transferleistungen ist, sondern einen politisch-sozialen Ordnungsrahmen für wirtschaftliche Entscheidungen verlangt, der Humanität und Gerechtigkeit realisiert, so muss auch auf europäischer Ebene Sozialstaatlichkeit in diesem Verständnis durchgesetzt werden: „Das Soziale an der sozialen Marktwirtschaft ist nicht nur nachträgliche Korrektur von Schäden, die Markt und Wettbewerb hinterlassen. Sozialpolitik ist zuerst präventive Ordnungspolitik zur Sicherung der humanen Voraussetzungen einer immer risikoreicheren Marktwirtschaft.“ (Sutor 1999).

Vivien Forrester hat den einprägsamen Begriff vom „Terror der Ökonomie“ geschaffen, um die Verselbständigung des ökonomischen Bereichs sowie seiner unmittelbaren Akteure und seiner Ausübung von Herrschaft über alle anderen Bereiche von Gesellschaft einschließlich der Politik zu beschreiben. Jürgen Habermas hat dieses

Phänomen schon fast zwei Jahrzehnte zuvor als „Kolonialisierung der Lebenswelten“ beschrieben. Diese Autonomisierung wirtschaftlicher Abläufe war zu keiner Zeit unumstritten und hat sich erst in der Neuzeit entwickelt. Der heute als sehr konservativ geltende *Verein für Socialpolitik* hat aber schon in seiner programmatischen Gründungserklärung 1872 gegen diese Tendenz formuliert: „Wir sind der Überzeugung, dass das unbeschränkte Walten teilweise entgegengesetzter und ungleich starker Einzelinteressen das Wohl der Gesamtheit nicht verbürgt, dass vielmehr die Forderungen des Gemeinnsinns und der Humanität auch im wirtschaftlichen Leben ihre Geltung behaupten müssen, und dass das wohlerwogene Eingreifen des Staates zum Schutz des berechtigten Interesses aller Beteiligten zeitig wachzurufen ist“ (zit. nach Scheuch 1999).

Es gilt, Sozialpolitik zumindest in diesem Sinne als Rahmen aller währungs-, wirtschafts- und wettbewerbspolitischen Entscheidungen in der Europäischen Union und mit Hilfe der Europäischen Union zunehmend auch global zu verwirklichen. Dafür bestehen heute bessere Chancen, weil - neben den neuen Problemen - auch die wichtigsten Symbole des Erfolgs der ökonomischen Wende offensichtlich in Schwierigkeiten geraten sind: die Entwicklung der Finanzmärkte, die Erfolge der Fusionspolitik von Unternehmen und die Versprechungen der New Economy für Anleger und Arbeitnehmer. Hinzuweisen ist auch auf die zunehmend kritische Diskussion über Wirkungen und Leistungen der internationalen Finanz- und Handelsinstitutionen. Alles zusammen bietet für ein selbstbewusstes Europa Chancen, sich seiner Stärken zu erinnern und sie auch global deutlich zu propagieren.

5. Chancen für ein europäisches Politikmodell

Das europäische Politikmodell ist letztlich nichts anderes als der institutionell-öffentliche Rahmen des europäischen Kultur- und Sozialmodells. Der entscheidende Punkt ist, die Verselbständigung der Ökonomie, auch der transnationalen Akteure zurückzudrängen und in einen europäischen politischen Ordnungsrahmen einzubetten. Es ist merkwürdig festzustellen, wie sehr große Teile der wissenschaftlichen und journalistischen Elite, vor allem in Deutschland, der Eigengesetzlichkeit und Eigenverantwortung der Ökonomie das Wort reden.¹¹ Hier ist eine breitere öffentliche Debatte, welche die Ablösung des Slogans der „alten“ sozialen Marktwirtschaft Ludwig Erhards, „Wohlstand für alle“, durch den Slogan der „neuen“ sozialen Marktwirtschaft: „Chancen für alle“ öffentlich thematisiert und interpretiert.

Einige Kennzeichen eines europäischen Politikmodells sind selbstverständlich: Gewaltenteilung und Unabhängigkeit der Justiz, die Garantie der individuellen und institutionellen Grundfreiheiten. Andere müssen besonders betont werden: die Demokratisierung

¹¹ Z. B. besonders aufschlussreich R. Hank, Leitartikel in der FAZ vom 10.3.1999, S. 17

aller gesellschaftlichen Bereiche und die Politisierung der öffentlichen Vorgänge, der Eigenwert von Gesellschaft und der sie prägenden Organisationen sowie die Institutionalisierung gesellschaftlicher Dialoge.

Hier voranzukommen, gibt es einige Chancen, z. B. in Verbindung mit der Diskussion über die europäische Grundrechtscharta und ihre Verbindlichkeit, mit einer europäischen Verfassungsdebatte, mit der Stärkung der Kompetenzen des Europaparlaments. Zur Demokratisierung bedarf es einer Stärkung des Europäischen Parlaments und der demokratischen Legitimation einer europäischen Regierung, die die Fortentwicklung der heutigen Kommission sein müsste. Die Politisierung bedarf u. a. einer europäischen Verständigung über Medienpolitik unter qualitativen Aspekten und nicht nur der Harmonisierung von Standards der Medien- und Kommunikationstechnik.

Gerade Gewerkschaften müssen dafür sorgen, dass soziale Probleme politisiert und in öffentlichen Debatten demokratisch geklärt werden. Es gibt Ansatzpunkte für eine politische und soziale Gestaltung Europas und Aufträge auch für das Handeln der Gewerkschaften:

- Auf institutioneller Ebene müsste neben den Beschäftigungsgipfeln der Regierungen ein Europäisches Komitee für Beschäftigung aus Vertretern der nationalen Regierungen, europäischen Zusammenschlüssen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gebildet werden. Entsprechende Dialogstrukturen, z. B. die sozialen Dialoge und der Wirtschafts- und Sozialausschuss, an denen man anknüpfen könnte, sind vorhanden. Die nationalen Bündnisse für Arbeit haben ihre wichtige Funktion. Sie müssen aber europäisch fundiert und erweitert werden, wenn sie nicht in einem ökonomisch unsinnigen und sozial schädlichen Wettbewerbskorporatismus enden sollen.
- Auf politischer Ebene muss das Vorhaben einer europäischen Verfassung, in der die sozialen Grundrechte verankert sind, vorangetrieben werden. Europa braucht auf Dauer eine Verfassung als Grundlage seiner demokratischen, sozialen und humanen Traditionen. Eine europäische Verfassungskultur, den Menschenrechten und dem Erbe der Aufklärung verpflichtet, muss an Stelle der unseligen Diskussion über „nationale Leitkulturen“ treten.
- Die Politisierung Europas muss auch durch eine Stärkung des Europäischen Parlaments vorangebracht werden. Am Ende muss eine Verfassung stehen, in der ein Europaparlament als erste Kammer über Haushalts- und Budgetrechte verfügt, der Ministerrat zu einer Art zweiten europäischen Kammer mit starker Stellung (vergleichbar dem amerikanischen Senat) weiterentwickelt wird und eine europäische Regierung an Stelle der Kommission tritt, im Einvernehmen zwischen Parlament und Ministerrat ernannt.
- Es sollte ein jährlicher Wirtschafts- und Beschäftigungsgipfel oder eine Art Beschäftigungsratschlag der Europäischen Gewerkschaftsbewegung angestrebt werden, auch in Verbindung

mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen, der den Vorrang der Beschäftigung und die erforderliche soziale Regulierung öffentlich zur Sprache bringt und einfordert.

6. Europa und die Globalisierung

Angesichts der aktuellen ökonomischen, sozialen und ökologischen Krisenphänomene einerseits und der bevorstehenden Osterweiterung der Union andererseits sind die Akteure in Europa zu neuem Handeln gezwungen.

Aus Sicht der Gewerkschaften kann und muss die soziale Demokratie das globale Leitbild dieses Jahrhunderts sein. Wir müssen dafür sorgen, dass unter den Bedingungen der Globalisierung der europäische Sozialstaat bewahrt oder geschaffen und - wo nötig - reformiert und zukunftstauglich gemacht wird. Er schließt - gerade in einer nach Osten erweiterten Union - die Akzeptanz von Vielfalt und Differenz ein, zielt aber auf größere Gleichheit und Gerechtigkeit. Der Sozialstaat ist ein zentraler positiver Standortfaktor der Europäischen Union und Grundlage für Europa als Zukunftsmodell.

Gerade angesichts der Herausforderungen der Globalisierung und der politischen Angriffe auf Kernbestandteile des europäischen Sozialmodells wird deutlich: Die Gewerkschaften haben das soziale Modell Europa in Kämpfen mitgestaltet und geprägt. Die spezifische Verbindung von Freiheit und Demokratie, Solidarität und Gerechtigkeit mit Wettbewerbsfähigkeit und der gesellschaftlichen Kraft zum Wandel unterstreicht die Bedeutung gewerkschaftlicher Grundwerte.

Die aktuellen Gegebenheiten wie die Krise der industrialisierten Landwirtschaft und des gesamten Ernährungssystems, der Zusammenbruch der Versprechungen der New Economy, das sich zuspitzende Verkehrschaos, die unabwiesbaren Indikatoren in Richtung Klimakatastrophe - alles Entwicklungen, die an den Menschen nicht vorbeigehen und ihr Bewusstsein erreichen und ihre Gefühle bewegen - bieten bessere Chancen, ein anderes Kultur-, Sozial- und Politikmodell durchzusetzen. Die Osterweiterung der Europäischen Union macht eine offene und öffentliche Debatte über Grundwerte und -ziele der europäischen Staaten- und Lebensgemeinschaft unabweisbar.

Die Hoffnungen der Menschen auf mehr soziale Gerechtigkeit und ausreichend Arbeit, auf einen regulierten Kapitalismus und eine humane Steuerung technischer Innovation, die überhaupt erst die sozialdemokratische Wende in den Regierungen vieler Länder Europas möglich gemacht haben, sind unverändert der Anknüpfungspunkt, den Regierungswechseln einen europäischen Politikwechsel folgen zu lassen. Die genannten aktuellen Entwicklungen können diesen Prozess befördern bzw. ihm neue Anstöße geben. Krisen sind ja zunächst Situationen des Urteils und der Unterscheidung. Ihre Überwindung setzt die Entscheidung für andere als die bisher begangenen Wege auch in der Politik voraus. Die unverän-

derten Herausforderungen in den traditionellen Klassenfragen der Arbeitslosigkeit und Verteilungsungerechtigkeit und die neuen Herausforderungen im Bereich der Gattungsfragen Ernährung und Klima unterstreichen die Notwendigkeit, aber auch die Möglichkeit eines Modellwechsels in Europa mit weltweiter Bedeutung.

Literatur

- Pieterse, IN. (1994): Globalisation as Hybridisation, in: International Sociology, Nr. 2, Jg. 9, S. 161-184
- Scheuch, E. K. (1999): Wider die Ökonomisierung aller Lebensbereiche, in: Hochschulbildung im Aus? Menschenbild und Pädagogik in der Informationsgesellschaft des dritten Jahrtausends, Frankfurt a. M., S. 163
- Sutor, B. (1999): Freiheit und Gerechtigkeit, in: Die politische Meinung, Nr. 352, März 1999, S.28

Die Fesseln der Vergangenheit: Lokale Bedingungen für transnationale Gewerkschaftskooperation in Osteuropa am Beispiel Polens und Russlands

Fetters of the Past: Local Conditions for transnational Union Co-operation in Eastern Europe: the Example of Poland and Russia

Summary

The paper summarises developments in Poland and Russia and stresses the significance of the historic roots of the current unions in the pre-1989 regime. The reconstitution of social institutions such as unions post-1989 occurred, as David Stark has pointed out, as a 're-combination' of existing networks, arguments and routines. Poland and Russia are examined as quite different cases, not least in view of the oppositional role played by unions before 1989 in Poland. Polish unions continued to be caught between political and industrial concerns. In Russia, unions are seeking to reconstitute themselves and to re-interpret 'social partnership' in senses acceptable to stakeholders. This has proved a slow process and Russian unions have only recently come to recognise the need to become genuinely representative institutions. An open and egalitarian approach to international union co-operation can only be helpful in this context.

Wenn man sich mit den Formen transnationaler Gewerkschaftskooperation zwischen west- und osteuropäischen Staaten beschäftigen möchte, erscheint es angebracht, die lokalen Voraussetzungen der Kooperation näher zu untersuchen. Gerade angesichts eines oftmals gut gemeinten aber blinden Aktionismus seitens westlicher GewerkschafterInnen und PolitikerInnen, wäre es erforderlich, sich mit den Bedingungen gewerkschaftlicher Arbeit vor Ort in Osteuropa zu befassen. Good will zu einer Kooperation beherrscht die alltägliche Praxis der diplomatischen Beziehungen und Gewerkschaftspolitik stärker als die systematische Nachfrage nach Geschichte und der Situation der Gewerkschaften heute. Auch wissenschaftliche Analysen im Westen widmen sich bisher nur vereinzelt der Entwicklung der Gewerkschaften in Mittelost- und Osteuropa.¹²

¹² Zu nennen sind hier vor allem: Kohl und Platzer 2003, Deppe und Tatur 2002, Clarke and Ashwin 2003, Clarke div., Hoffer 1996, Hoffer 1998, Schneider 1993.

Eine Auseinandersetzung mit den Bedingungen gewerkschaftlicher Arbeit in den mittelosteuropäischen und osteuropäischen Ländern kann (einerseits) dazu beitragen, die Voraussetzungen gewerkschaftlicher Kooperation zu analysieren und andererseits zu klären, welche Kooperationsmöglichkeiten die Gewerkschaften in Mittelosteuropa heute de facto haben. Das Bild der Gewerkschaften in den ehemals staatssozialistischen Staaten Osteuropas unterscheidet sich trotz aller Gemeinsamkeiten und ähnlicher Herausforderungen nicht nur in der historischen Entwicklung, sondern auch heute noch von den Gewerkschaften in Westeuropa.

Im Zentrum dieses Beitrags steht daher die Situation der Gewerkschaften in Mittelosteuropa, an den Beispielen Polens und Russlands. Einleiten möchte ich die Darstellung mit einigen Überlegungen zu den Bedingungen der Transformation gesellschaftlicher Institutionen in Osteuropa, und am Ende mit einigen möglichen Themenfeldern für transnationale Gewerkschaftskooperation schließen.

Neue Institutionen in post-sozialistischen Staaten

Die Transformation der Gewerkschaften ist nicht ohne das Verständnis der Rahmenbedingungen der Transition in Wirtschaft und Politik Osteuropas in den letzten zehn Jahren zu begreifen. Eins der Hauptprobleme besteht in der Gleichzeitigkeit der Transformation von Planwirtschaft zu Marktwirtschaft und vom Staatssozialismus hin zu Demokratie (Offe 1994). Im Ergebnis führt dies nicht selten zu armen Demokratien und unperfekten Märkten bei einem hohen Maß an politischer und sozialer Exklusion und dem Vorherrschen informeller ökonomischer Handlungsmuster (Deppe und Tatur 2002). Ein weiteres Problem besteht in der sog. Akteurslücke: Die ökonomischen und politischen Veränderungen müssen durch Akteure geschehen, die erst im Verlauf der Transformation entstehen können.

Die einzelnen osteuropäischen Länder sind sehr unterschiedliche Wege bei der Überführung der Planwirtschaft in eine Marktwirtschaft gegangen. Die Europäische Bank für Wiederaufbau identifiziert für den Transformationspfad folgende beeinflussende Faktoren: Geschwindigkeit der Implementierung der Reformen, zeitliche Abfolge der Reformen, politische Ausgangsbedingungen zu Beginn der Reformen, tatsächliche Macht der politischen Reformkräfte und Interessen der politischen Eliten (Transition Report 1999). Privatisierung, Liberalisierung und Stabilisierung sind die drei Reformziele, die für die wirtschaftliche Transformation als grundlegend gelten. Die Frage ist nur, in welcher Reihenfolge und in welchem Tempo sie realisiert werden (sollen). Befürworter einer schnellen Umsetzung der Reformen, der sogenannten Schocktherapie, betonen das Fehlen einer Alternative, die politisch durchsetzbar gewesen wäre (Boycko 1993). Kritiker argumentieren, dass eine graduelle Umsetzung viele Probleme, die den Reformprozess begleitet haben, gemindert hätte. Hier wird vor allem über das Ausmaß an Korruption spekuliert. Ein gradueller Ansatz unterstütze

das Entstehen von Institutionen, die für die Konsolidierung des Reformprozesses unverzichtbar sind (Brada 1996).

Rekonstitution von gesellschaftlichen Institutionen

In Mittel- und Osteuropa beobachtet man die Kontingenz von Institutionen. Es kam zu keinem Bruch mit den alten Systemen, sondern vielmehr zu einem Konglomerat aus Neuem, Verändertem und der Kontinuität von Altem. Nicht wenige Akteure haben sich über den demokratischen Umbruch hinweg - dank gut funktionierender Netzwerke - in die neue Ordnung gerettet und richten ihr Handeln nach bewährten Mustern aus. In den politischen und gesellschaftlichen Institutionen wie auch in der Wirtschaft kommt es daher zu massiven Interessenkonflikten und (institutionellen) Neu-Arrangements, die sich aus formellen und informellen Settings entwickeln (Brie 1996).

David Stark geht sogar so weit, die Transformation nur als eine „Rekombination“ von gegebenen Elementen zu begreifen. Nur die Fassaden wären zusammengebrochen, nicht aber die informellen Konstellationen, Arrangements, Routinen, Regeln und Werte (Stark 1993). Jadwiga Staniszkis analysiert in die gleiche Richtung, wenn er die Transformation als Redefinition von Interessen und Regeln beschreibt (Staniszkis 1998). Neue Elemente werden im Transformationsprozess re-interpretiert und adaptiert.

Fast konsequenterweise kommen die Widerstände gegen weitere Reformen daher nicht wie vordergründig anzunehmen von den Reformverlierern, sondern von den Gewinnern. Diejenigen, die es geschafft haben, ihr politisches Kapital – und in den staatssozialistischen Staaten war vornehmlich politisches und soziales Kapital vorhanden - in ökonomisches Kapital zu verwandeln, haben das stärkste Interesse am Erhalt des Status quo (vgl. Hellmann 1998). Im Rekurs auf unsere Fragestellung kann man annehmen, dass eine Kooperation mit Gewerkschaftsfunktionären erfolgreicher verlaufen wird, wenn man erodiert, ob die Kooperationspartner zu den Gewinnern oder Verlierern der Transformation zählen, und was sie heute zu gewinnen oder zu verlieren haben.

Die Gewerkschaften waren mit der Aufgabe der Neubestimmung ihrer Rolle im politischen und wirtschaftlichen System lange überfordert. Im Akteursvakuum der Transformation waren sie lange orientierungslos in bezug auf die Entwicklung einer neuen Rolle als Sozialakteur. Vor dem Hintergrund der Transformationskrise staatlicher Reformpolitik und des sozistrukturellen Umbruchs, wo Güter, Ressourcen und Zugänge neu verteilt werden, ist die vorübergehende Unterbestimmtheit der Gewerkschaften konsequenzreich für die soziale Gerechtigkeit der Transformation.

Weder die alten Parteistaatsgewerkschaften noch die neu entstandenen Gewerkschaften können bisher als repräsentative intermediäre Organisationen oder handlungsfähige Tarifpartner verstanden werden. Rainer Deppe und Melanie Tatur gehen von der Annahme aus, dass die Gewerkschaften gar nicht in der Lage sein

werden, regulierende Aufgaben der sozialen Gerechtigkeit, der Tarifautonomie und der Beteiligung zu übernehmen, sondern womöglich als marginaler Player selber zu den Transformationsverlierern gehören werden (Deppe und Tatur 2002: 26). Hier könnte möglicherweise die transnationale Gewerkschaftskooperation positive Effekte ausüben.

Im folgenden soll an den Beispielen Polen und Russland die Schwierigkeit der Redefinition des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses analysiert werden.

Polen: Gewerkschaften zwischen Politik und Betrieb

Polens Transformationspfad unterscheidet sich von den anderen mittelosteuropäischen Ländern durch eine zu Beginn der Reformen unter dem Namen Balcerowicz-Plan bekannt gewordene Strategie einer harten Fiskal- und Monetärpolitik (Reduzierung des Haushaltsdefizits, der Liberalisierung der Preise, der Abwertung der Währung, Entzug von Subventionen) (Frantz 2000) und durch eine zügige Privatisierung kleinerer Betriebe, aber ausbleibende Privatisierung der großen Staatsbetriebe¹³.

Der Eintritt neuer Marktakeure sowie die mittleren und kleineren Betriebe werden zum Wachstumsmotor Anfang der 90er Jahre. Ende der 90er Jahre sieht die Situation für Polen allerdings schwieriger aus. Ausländische Investitionen sind nur in geringem Umfang getätigt worden, die Wachstumsraten sind abnehmend, die Privatisierung der großen staatlichen Industriezweige ist noch nicht gelungen, und die Arbeitslosenzahl ist kritisch hoch.

Der Privatisierungsprozess spielt in der Transformation Polens eine herausragende Rolle, er führt oft zu Auseinandersetzungen und bestimmt die häufigen Regierungswechsel. Noch im Januar 2003 müssen der Wirtschaftsminister und der Finanzminister ihre Ämter niederlegen, da ihnen die Verlangsamung des Privatisierungsprozesses vorgeworfen wird. In der Konsequenz werden die Ministerien neu zugeschnitten, das Wirtschafts- und Arbeitsministerium zusammengelegt und Jerzej Hausner übernimmt die Leitung des neuen Ministeriums. Innerhalb der letzten zehn Jahre sind zahlreiche Reformprogramme entwickelt, verworfen und neu geschrieben worden. Die Konflikte über den Privatisierungsprozess verlangsamten die Reformen zwar, aber räumen den Reformern damit Zeit ein zu lernen. Bisher hilft es, gravierende Fehler zu vermeiden. Im Vergleich zu Ländern, in denen die schnelle Massenprivatisierung durchgesetzt wurde, wie in Tschechien beispielsweise, ist das Wirtschaftswachstum vergleichsweise hoch. Ein Faktor, der den Privatisierungsprozess in Polen erschwert hat, war die hohe Insiderkontrolle in den Betrieben. In vielen Fällen blieben die Unternehmen nach der Privatisierung in der Hand des Managements und der Be-

¹³ Privateigentum war nichts Unbekanntes im sozialistischen Polen. Der Landwirtschaftssektor und Teile des Dienstleistungsbereichs waren bereits privat. 1989 arbeitete bereits ein Drittel der Beschäftigten im Privatsektor und erwirtschaftete 20 Prozent des BIP (Süß 1997).

legschaften, was die alten Strukturen betonierte (vgl. Orenstein 2001).

Gewerkschaftliche Organisation

Die Gewerkschaftslandschaft in Polen ist dualistisch bis pluralistisch. Die Gewerkschaften teilen sich in zwei Blöcke mit jeweils starkem betrieblichem Rückhalt, d. h. in vielen Unternehmen gibt es eine betriebliche parallele Interessenvertretung. Die Organisationsrate hat stetig abgenommen und liegt heute bei ca. 15 bis 20 Prozent; die Schätzungen der Experten gehen deutlich auseinander. Die Solidarnosc organisiert insgesamt 1 Million Arbeitnehmer. Ihre Mitglieder rekrutiert sie tendenziell aus der Arbeiterschaft und jüngeren Arbeitnehmern. Die OPZZ (Gesamtpolnische Gewerkschaftsallianz), der Dachverband der Branchengewerkschaften, organisiert 1,6 Millionen Mitglieder im Gegensatz zu noch 3 Millionen Mitgliedern im Jahre 1997, zumeist qualifizierte Angestellte und Meister und tendenziell ältere Arbeitnehmer (Kohl und Platzer 2003). Die Stärke der OPZZ besteht in der gut organisierten Mitgliedschaft auf Betriebsebene, einer Branchenorientierung und einem guten Apparat an Experten und Beratern. Die Solidarnosc ist zwar ebenfalls sehr einflussreich auf betrieblicher Ebene, aber aufgrund des geringen Eigenkapitals relativ arm und auf Mitgliederbeiträge angewiesen. Neben diesen beiden großen Verbänden gibt es noch etwa 300 kleinere Gewerkschaftsverbände, die landesweit aktiv sind. Sie sind größtenteils Ergebnis von Abspaltungen von den beiden größeren Gewerkschaften. Hauptproblem jedoch ist der starke Rückgang in der Zahl der Mitglieder. Fast 80 Prozent der polnischen Beschäftigten arbeiten in Sektoren mit geringem gewerkschaftlichen Einfluss, zumeist in kleineren und mittleren Unternehmen, KMUs, in denen paternalistische Arbeitsstrukturen vorherrschen, oder in Tochterfirmen multinationaler Konzerne.

Betriebliche Interessenvertretung

In Polen gab es seit 1945 neben der gewerkschaftlichen Vertretung der Arbeitnehmer mehrere Versuche eine direktere Arbeiterbeteiligung in die Betriebe einzuführen: Die sogenannten Fabrikkomitees als eine von allen Beschäftigten gewählte Repräsentanz der Belegschaften scheiterten im Zuge der Sowjetisierung. Die durch das Tauwetter neu aufgelegten Arbeiterräte blieben machtlos bis unfähig. Allerdings räumte der Staat in Reaktion auf die in den 80er Jahren von der Solidarnosc organisierten Arbeiterproteste den Arbeitnehmern eine direkte Beteiligung ein. Neben den betriebsgewerkschaftlichen Vertretungen entstanden gewerkschaftsunabhängige Selbstverwaltungsgremien (Tatur 1992). 1996 werden ihre Befugnisse jedoch außer Kraft gesetzt. Im öffentlichen Bewusstsein wird die direkte Beteiligungen in den Betrieben mit der sozialistischen Planwirtschaft in Verbindung gebracht und daher abgelehnt.

Auch die Sozialpartner hegen Vorurteile gegen eine direkte Mitbestimmung. So ist im Zuge der Vorbereitung der EU-Erweiterung

zwar ein Gesetz zur Einführung von Betriebsräten notwendig, in der Praxis aber von einer Einführung noch entfernt. Die Wahrnehmung der Interessenvertretung erfolgt allein über die gewerkschaftliche Vertretung in den Unternehmen.

Faktisch reicht der Einfluss der Gewerkschaften auf der betrieblichen Ebene nicht über Sozialleistungen und Lohnfragen hinaus. Dies hat zwei Ursachen: Einerseits schränken gesetzliche Bestimmungen den Spielraum für Konfrontationen zwischen Gewerkschaften und Management ein, gestritten werden darf nur über Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie soziale Leistungen. Lohnfragen übernehmen somit nicht selten die Ersatzrolle für Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaftsvertretungen und Unternehmensleitung. Andererseits halten die Unternehmensleitungen die Gewerkschaften aus wirtschaftlichen Entscheidungen wie Modernisierung, Restrukturierung, Arbeitsorganisation und Personalfragen heraus (Kohl und Platzer 2003).

Überbetriebliche Vertretung

Trotz der eingeschränkten Wirksamkeit bei der betrieblichen Interessenvertretung ist die betriebliche Ebene das zentrale Aktionsfeld der Gewerkschaften. Tarifverträge auf Firmenebene überwiegen, überbetriebliche Vereinbarungen finden sich fast nur in den öffentlichen Sektoren und bleiben dort eigentlich ohne besondere Auswirkungen. Die Tarifverträge wiederholen die gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches und definieren einen Mindestlohn, der wiederum selten von dem staatlich geforderten Mindestlohn abweicht. Auch die Firmentarifverträge bieten selten Vereinbarungen, die über die staatlichen Mindestanforderungen hinaus gehen, falls diese überhaupt eingehalten werden.

Die Schwierigkeit, überbetriebliche Tarifverhandlungen durchzusetzen, hängt mit der fehlenden Verbandsmacht zusammen. Hinzu kommen im Detail mehrere Erschwernisse, zum Beispiel muss die Gewerkschaft mindestens zehn Prozent der ArbeitnehmerInnen im Geltungsbereich vertreten - bei der schon erwähnten niedrigen Vertretung der Gewerkschaften außerhalb der Großindustrien ist dies eine schwere Hürde.

Auf überbetrieblicher Ebene dominiert immer noch der Staat die Arbeitsbeziehungen. Die Tripartite Kommission, in der sich Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften zu Absprachen zusammenfinden, fungiert als Vehikel für den Umbau der Beschäftigungs- und Sozialsysteme auf dem Weg zur Marktwirtschaft und EU Integration. Der Dialog auf nationaler Ebene soll den sozialen Dialog als auch den sozialen Frieden fördern. De facto hat sie die Kompetenz die Mindestlöhne und die Löhne im Staatssektor festzulegen. Die rechtliche Grundlage für den Abschluß von Tarifverträgen bildet das Arbeitsgesetzbuch. Seit März 2002 ist ein Gesetz in Kraft, dass den sozialen Dialog in den Wojewodschaften auf regionaler Ebene verankern soll. (Kohl und Platzer 2003)

Die Dominanz der tripartistischen Ebene mit ihrer Appeasement Politik führt zu einer Schwächung der Gewerkschaften. Zum einen verstehen es die Arbeitgeberverbände die gewonnenen Spiel-

räume der liberalisierten Wirtschaftsordnung zu nutzen und treten eher als Lobby-Organisation denn als Sozialpartner auf. Zum anderen sind die Gewerkschaften immer noch dem durch die Transformation entstandenen ökonomischen Druck ausgesetzt, den Schaden bei den Arbeitnehmern zu begrenzen. Erst seit kurzem fordern die Gewerkschaften (Solidarnosc) die Freigabe gesellschaftlicher Tarifpolitik (Deppe und Tatur 2002).

Gewerkschaften und Politik

Als 1980 die Gewerkschaften in Polen auseinanderbrechen, basiert die Mitgliedschaft der Verbleibenden in der systemkonformen OPZZ auf innerbetrieblichem Druck und materiellen Vergünstigungen. Die OPZZ tritt als „Agent der betrieblichen Sozialpolitik“ auf (Deppe und Tatur 2002). Dagegen sind die Aktivisten der Solidarnosc Gewerkschaft von politischem Willen gegen das alte Regime geleitet und begreifen sich als moralisch-politische Institution. Die von ihr geführten Arbeitskämpfe wirken wie Katalysatoren der Reformdynamik und tragen zur Entschärfung sozialer Konflikte bei. Die Solidarnosc versteht sich daher nicht nur als Gewerkschaft, sondern vielmehr als eine Bürgerrechts- und nationale Befreiungsbewegung. Sie sucht politischen Einfluss, gründet eine eigenständige Parlamentspartei und nimmt am Regierungsbündnis der Demokratischen Union teil. Heute ist sie im Wahlbündnis AWS („Wahlaktion der Solidarnosc“) aktiv. Die OPZZ beteiligt sich auch an Wahlen, ist aber politisch weniger einflussreich. Interessanterweise lassen sich die Gewerkschaften in Polen politisch nicht dem linken Spektrum zuordnen. Die klassische Definition von links-rechts gilt nicht mehr. In Polen versteht man unter einer linken Position den Erhalt des Status quo, rechte Positionen bilden eine Opposition zum alten System und orientieren sich an christlichen und nationalen Werten. Das Wahlbündnis Solidarnosc (AWS) vereinigt in diesem Verständnis rechte Parteien.

Die dualistische Struktur der Gewerkschaften hat zu einer Schwächung ihrer Verhandlungsmacht beigetragen. Auf betrieblicher Ebene kommt es daher oft zu Kooperationen zwischen den beiden großen Verbänden.¹⁴ Auf nationaler Ebene dagegen dominieren die unterschiedlichen Positionen. Die Solidarnosc setzt auf unternehmerische Initiative und Selbständigenexistenz, die OPZZ versteht sich als Vertreter der in den Großbetrieben Beschäftigten. Die Mitglieder der Gewerkschaften erwarten, neben der Interessenrepräsentation, die bei der Solidarnosc noch stärker ausgeprägt ist, vor allem individuellen Schutz und konkrete Hilfe (vgl. Deppe und Tatur 2002:106).

¹⁴ Ein Workshop, den die Sozialforschungsstelle Dortmund in Huta Sendzimira veranstaltet hat, bot auch hier ein Bild der Zusammenarbeit der beiden Gewerkschaften.

Ein nicht zu unterschätzender Nebeneffekt des Spiels in der politischen Arena ist der Kräfteverlust, der zu einem Mangel an kompetenten Gewerkschaftsvertretern geführt hat.¹⁵

Herausforderungen

Die relativ schwache Position der polnischen Gewerkschaften heute basiert einerseits darauf, dass die permanenten Redefinitionsprozesse ihrer gesellschaftlichen Rolle noch nicht abgeschlossen sind. Dies beeinflusst ihre Position auf nationaler und betrieblicher Ebene. Andererseits haben sich Verschiebungsprozesse in der Sozial- und Beschäftigungsstruktur ergeben, die die Gewerkschaften zu Vertretern der Transformationsverlierer gemacht haben (Deppe und Tatur 2002: 128). Angesichts der wachsenden Arbeitslosigkeit versuchen die Gewerkschaften zwar noch die Folgen der Marktöffnung, Modernisierung und Restrukturierung abzufedern, aber sie entwickeln noch keine gestaltende Politik und Handlungsmacht.

Die Herausforderungen für die Zukunft bestehen vor allem in der Förderung betrieblicher Mitbestimmung und der Stärkung der überbetrieblichen sektoralen Interessenvertretung. Erste Schritte sind mit den gesetzlichen Neuregelungen zur Regionalisierung des sozialen Dialogs und der bevorstehenden Verwaltungsreform getan. Die Verwaltungsreform verteilt mehr Kompetenzen an die Regionen, v. a. in den Bereichen Beschäftigung, soziale Absicherung, Gesundheit und Bildung. Hier werden die Gewerkschaften zu einer aktiven regionalen Politik aufgefordert sein. Andererseits werden die angekoppelten Verwaltungen neue Verhandlungspartner, nämlich Arbeitgeber, mit denen die Gewerkschaften regionale Tarifverträge abschließen können. Auch hier stehen Veränderungen im Rollenverständnis bevor.

Von einer aktiven Beschäftigungs- oder Sozialpolitik allerdings scheinen die polnischen Gewerkschaften noch weit entfernt.

Russland: Gewerkschaften gefangen in Sozialpartnerschaft

In Russland stellt sich die Situation der Gewerkschaften ähnlich und teilweise noch unbefriedigender dar. Eine Aufbruchstimmung ist unter den russischen Gewerkschaften nicht zu beobachten, eher eine Suche nach dem Erhalt des Alten in neuen Gewändern. Die Transformation der Gewerkschaften vollzieht sich als ein „quälend langsamer Prozess“ (Hoffer 1994). Die Gewerkschaften haben spät begonnen, ihre Rolle aktiver Interessenvertreter zu begreifen und wahrzunehmen.

Gewerkschaftliche Organisation

Die Gewerkschaften in Russland sind heute nach Branchen und Regionen aufgeteilt. Die aus den alten sowjetischen Gewerkschaft-

¹⁵ Wenn auch die Gründe unterschiedliche sein mögen, ist die Veralterung der Gewerkschaftsfunktionäre sicherlich ein Problem, das auch in anderen europäischen Ländern ebenso virulent ist. Hier könnte beispielsweise ein Ansatzpunkt transnationaler Gewerkschaftskooperation liegen.

ten hervorgegangenen Folgeorganisationen vereinigen sich 1990 zur Föderation Unabhängiger Gewerkschaften (FNPR), mit einer dezentralen Struktur, nach Berufen und regionaler Zugehörigkeit aufgebaut. Die FNPR zählt 54 Millionen Mitglieder. Das sind 74 Prozent der russischen Beschäftigten. Die neue dezentrale Struktur erweist sich als problematisch, da die einzelnen Ebenen – Einzelgewerkschaften und territoriale Organisationen – sehr unabhängig voneinander agieren und sich nicht an Entscheidungen der Moskauer FNPR Zentrale orientieren. Einzelgewerkschaften aus unterschiedlichen Dachverbänden kooperieren auf regionaler Ebene miteinander. Die faktische Macht wird dadurch eingeschränkt.

Neben der FNPR existieren weitere Einzelgewerkschaften, die nicht Mitglied des Dachverbandes sind, aber vertragliche Beziehungen mit ihm unterhalten, so zum Beispiel die Gewerkschaft für Stahlarbeiter und Bergleute (GMPR).

Alternative Gewerkschaften

In einzelnen Branchen, vor allem im Energie- und Transportsektor, sind Anfang der 90er alternative Gewerkschaften entstanden, die vor allem in der Organisation von Streiks sehr aktiv waren. Besonders bekannt geworden ist die unabhängige Bergbaugewerkschaft mit ihren Streikaktionen (Clarke et.al. 1993). Heute aber sind sie – ohne Kapital und mit geringer Mitgliedschaft – keine echte Konkurrenz mehr für die traditionellen Gewerkschaften. Die neue seit diesem Jahr gültige Arbeitsgesetzgebung schränkt ihre Wirkungsmöglichkeiten zudem noch weiter ein, da jeweils nur die mitgliederstärkste Gewerkschaft als Tarifpartner zugelassen wird.

Um mehr Einfluss zu gewinnen, vereinigen sich die unabhängigen Gewerkschaften Mitte der 90er Jahre zur Konferenz der Arbeit Russlands und der Gesamtrussischen Konferenz der Gewerkschaften. Hier stellen die Sozprof, die Transportarbeiter und die Gewerkschaften der Bergleute die wichtigsten Einzelgewerkschaften.

Die Rolle der Gewerkschaften

In Russland und in der früheren Sowjetunion sind die Gewerkschaften in das politisch-administrative System des Staatssozialismus eingegliedert. Verflochten mit Partei und Staat konstituieren sie die dritte Säule im sowjetischen Regierungssystem. Der Partei-Staat delegiert an sie spezifische Aufgaben im sozialen Bereich und in der Produktionssphäre. Gesellschaftlich agieren die Gewerkschaften als der „Transmissionsriemen zwischen der Partei und den Massen“ (Clarke et.al. 1993) und im Unternehmen als der verlängerte Arm des Managements in Fragen der Personalwirtschaft. Ihnen obliegt die Steigerung der Produktivität. Die personalpolitische Idee dahinter ist es, die Arbeitsdisziplin durch Anreizstrukturen zu steigern, – soziale Leistungen für das Arbeitskollektiv, die von den Gewerkschaften verwaltetet und zugeteilt werden. Neben Lohnprämien geht es vor allem um die Zuteilung von Wohnungen, Kuraufenthalten und Urlaubsplätzen. Die russischen Gewerkschaften verfügen noch heute über 1000 Sanatorien, 900 Touristenzentren, 23000 Kulturzentren, 19000 Bibliotheken und 100

000 Ferienlager. Auf betrieblicher Ebene haben sich die internen Strukturen kaum verändert. Die Gewerkschaften üben zumeist immer noch in paternalistisch organisierten Unternehmen ihre Rolle als Verwalter und Verteiler der betrieblichen Wohlfahrt aus (vgl. auch Stykow 1999). Gesellschaftlich allerdings haben sie mit der Erosion des Systems ihre Aufgabe eingebüßt und neue Rollen sind bislang undefiniert.

Bei der Umgestaltung der Gesellschaft spielen die Gewerkschaften folglich - im krassen Unterschied zu Polen - keine große Rolle. Infolge ihrer Entstaatlichung versuchen sie partnerschaftliche Beziehungen zu den jeweiligen Regierungen aufzunehmen und durch einen Kontrakt der Sozialpartnerschaft an ihre Position im alten System anzuknüpfen, in neuer institutionalisierter Form. Frank Hoffer, der jahrelang als Sozialattaché der Deutschen Botschaft und dann als ILO Repräsentant in Moskau aus nächster Nähe die Ereignisse beobachtet, beschreibt die Gewerkschaftsvertreter als „organisierte Bürokraten“, aber keine ernstzunehmenden Sozialpartner. Die Gewerkschaften verwendeten ihre Energien vor allem darauf, in den neuen Machtstrukturen eine Position einzunehmen. Im Zuge der Verwicklungen der Gewerkschaften in politische Auseinandersetzungen werden die Telefone in der Gewerkschaftszentrale abgeschaltet und Präsidentenerlasse über die Beschlagnahmung des gewerkschaftlichen Vermögens vorbereitet. Bis heute fürchten die Gewerkschaften den Verlust ihres Besitzstandes. Über den neuen und heute noch amtierenden Vorsitzenden der FNPR, Schmakow, schreibt Hoffer, er bemühe sich um „Profil durch Profillosigkeit“, und biete sich der Regierung als kompromissbereiter Sozialpartner an, der die Regierung nicht kritisiert, sondern Harmonie sucht. Es herrscht ein stillschweigendes Abkommen zwischen Regierung und Gewerkschaften, nur rhetorisch gegeneinander Stellung zu beziehen. So ist es unter anderem auch zu der Unterzeichnung des Vertrags über gesellschaftliche Eintracht gekommen, in dem sich die Gewerkschaften des Streikrechts wesentlich beschneiden. (Vgl. Hoffer 1994; Ashwin und Clarke 2003).

Sozialpartnerschaft

Sozialpartnerschaft ist ein sehr dehnbarer Begriff. Es werden darunter so unterschiedliche Gegenstände verstanden wie: Regulation der Arbeitsverhältnisse, Tripartismus, Garant für sozialen Frieden, Aushandeln von Kollektivverträgen, Konfliktvermeidung und eine Adaption des Sozialen Dialogs. Oder, wie ein Betriebsvertreter es in einem Interview zusammenfasste: „ein Feigenblatt auf dem Körper des wilden Kapitalismus“, (Ashwin und Clarke 2003: 176).

Sozialpartnerschaft schreibt auf diese Weise definiert Praktiken der Sowjetzeit fort. Das Fortbestehen der Sozialpartnerschaft verschaffte den Gewerkschaften eine Legitimation, die ihr Überleben als Organisation sichern sollte. Mit Hilfe der Sozialpartnerschaft erhoffen sich die Gewerkschaften aber auch, ihren Einfluss zurückzugewinnen in Bereichen, die heute zunehmend vom Markt reguliert werden: regionale Entwicklung, Mietpreise, Genussmittelpreise und Beschäftigung. Im Bereich der Beschäftigung beispielsweise

wird Sozialpartnerschaft aber noch nicht als Regelwerk auf nationaler Ebene verstanden, sondern es dient dem informellen Aushandeln zwischen Gewerkschaftsvertretern und dem Management in den Unternehmen.

Tripartismus

Die sozialpartnerschaftlichen Strukturen wurden von der Regierung vorgegeben. Sie stellen ein Element der Modernisierung hin zu einer freien Marktwirtschaft nach westlichem Vorbild dar. Allerdings existierten zum Zeitpunkt der Einführung dieser Struktur noch keine dazugehörigen Sozialpartner. Wichtigste Säule ist die Tripartite Kommission, in der die neu entstehende Sozialpartnerschaft Generalvereinbarungen zu relevanten Fragen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes verabschiedet. Die Gültigkeit dieser Vereinbarungen ist jedoch begrenzt. Genauso wie die umfangreiche Gesetzgebung zur Regulierung der Arbeitsverhältnisse werden die Absprachen flexibel gehandhabt. So ist ein wesentliches Problem der Erfolge auf der gesetzlichen Ebene die mangelnde faktische Durchsetzung. In der Konsequenz setzen die Gewerkschaften auf politisches Lobbying für einmalige Gesetzänderungen. Allerdings nicht immer erfolgreich. Unter Putin wurde eine neue Sozialsteuer eingeführt, die die verschiedenen Beitragszahlungen der Arbeitgeber an die Sozialkassen ersetzt. Ein neuer Arbeitskodex wurde nach zähen Verhandlungen mit den Gewerkschaften im Dezember 2002 durchgesetzt.

Der neue Arbeitskodex

Der neue Arbeitskodex definiert auf nationaler Ebene das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Bezug auf Bedingungen des Beschäftigtenverhältnisses, insbesondere der Bezahlung und der Qualifizierung. Im Gegensatz zum alten Kodex räumt der neue den Arbeitgebern mehr Freiheit ein. Beispielsweise müssen beim Einstellen und Kündigen von Arbeitnehmern die Gewerkschaften nicht mehr hinzu gezogen werden. Für die Arbeitnehmer werden aber auch einige Verbesserungen errungen, wie z. B. das Zahlen von Zinsen auf zurückgehaltene Gehälter und die Anhebung des Mindestlohns auf das Existenzminimum. Hierin kann eine der Maßnahmen gesehen werden, die von der russischen Regierung unternommen wird, um die Einkommenssituation der Bevölkerung zu verbessern und die Armut zu verringern. Allerdings hat Präsident Putin gegen die Anhebung der Mindestlöhne eingeräumt, der Lohn müsse sich nach wie vor an den finanziellen Möglichkeiten der Unternehmen orientieren. Damit nimmt er den gesetzlichen Vorschriften gleich wieder ihr Wirkungsvermögen.

Kollektivverträge

Die andere Säule der Sozialpartnerschaft sind die Kollektivvereinbarungen auf betrieblicher, regionaler und Branchenebene. Die Standards sind allerdings minimal und es fehlt an Mechanismen zur Durchsetzung der Verträge. Die Zahl der abgeschlossenen Kollektivvereinbarungen nimmt ab. Grund ist die Unwissenheit und

Unwilligkeit der lokalen Gewerkschaftsvertreter. Sie kennen ihre Rechte nicht, sind nicht mobilisiert, oder wollen ihre Rolle als Interessenvertreter nicht wahrnehmen, sondern kooperieren lieber mit dem Management. Üblich ist hingegen, dass Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene vom Management formuliert und von den Gewerkschaften nur abgezeichnet werden. In regionalen Kollektivverträgen sind die enthaltenen Formulierungen so vage, dass ein Verstoß nicht zu bestimmen wäre. Das Verhandeln und Aushandeln von Kollektivvereinbarungen ist für die Gewerkschaftsvertreter eine unbekannte, ungeübte Praxis und bedeutet somit auch heute die größte Herausforderung für eine gewerkschaftliche Interessenvertretung.

Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Management

In den Betrieben waren die Gewerkschaftsvertreter Teil der Betriebsleitung und keine autonomen Interessenvertreter der Beschäftigten. Bei den Verhandlungen heute treten Streitigkeiten zwischen den Gewerkschaften und dem Management auf, ob des Vertretungsanspruchs für das Kollektiv. In anderen Fällen trägt die Sozialpartnerschaft verstärkt dazu bei, den Zusammenhalt zwischen Management und Gewerkschaft zu erhalten, aus „gemeinsam gegen den Plan“ wird ein gemeinsames „für staatliche Subventionen“. So verfolgen die Gewerkschaften in Kollaboration mit den Unternehmen vor allem die Entwicklung der jeweiligen Branchen. Es kommt zu keiner wirklichen oppositionären Struktur von Gewerkschaften und Arbeitgeber. Die Gewerkschaften üben kaum Widerstand aus. Noch nicht mal gegen das mehrmonatige Ausbleiben von Lohnzahlungen erheben sie Einspruch. Die Arbeitnehmer reagieren zunächst mit bewährten Mustern der Krisenbewältigung und aktivieren ihr soziales Kapital und ihre informellen Netzwerke. Nur in einigen Fällen kommt es zu spontanen Reaktionen und Demonstrationen der Arbeitnehmer. Woher dieser Gleichmut, dieses Beharrungsvermögen der Arbeitnehmer angesichts einer für sie bedrohlichen Situation von Lohnausfällen rührt, ist schwer auszumachen. Einer der Gründe könnte sein, dass ein Protest gegen die Unternehmensleitung politischen Charakter aufweisen würde, da das Management der Betriebe immer noch eng mit dem Staat verwoben ist und Forderungen damit als Ansprüche an den Staat gewertet werden müßten. Die zunehmende Privatisierung zwingt zumindest die Gewerkschaftsvertreter, sich mit einem neuen Management auseinanderzusetzen. In diesen Fällen reagieren die Gewerkschaften auf die Veränderungen in der Führungsstruktur und agieren innerhalb ihrer Möglichkeiten.

Insider Privatisierung

Oftmals trägt die Privatisierung nicht wirklich zu einer Verbesserung der Situation bei; dies liegt an der häufig vorkommenden sogenannten Insider Privatisierung. Viele Unternehmen werden zwar privatisiert, bleiben aber in den Händen der Belegschaften und deren Manager. In vielen Fällen gelingt es den Managern darüber hinaus, der Belegschaft Teile ihrer Aktien abzukaufen. Die Strategie ist einfach: Zahlt man keine Löhne aus, steigt die Bereitschaft,

die eigenen Aktienanteile zu verkaufen. Auch die 29 Prozent Aktienanteile, die auf freien Auktionen versteigert werden, landen bevorzugt in den Händen der Manager. Potentielle Mitbieter werden an der Teilnahme gehindert, indem die Auktionstermine kurzfristig verschoben werden oder die Flugzeuge zu den abgelegenen Auktionsterminen ausfallen. Die Dominanz der alten Manager als neue Besitzer muss in mehrerer Hinsicht kritisch bewertet werden: Diese Führungskräfte sind Teil der sowjetischen Nomenklatura, die es gewöhnt ist, sich an den Staatseinnahmen zu bedienen und diese Politik fortzusetzen sucht. Ihr Leitungsstil trägt nicht zu Innovationen im Unternehmen bei; im Gegenteil, starre Strukturen überwiegen weiterhin. Verteidiger dieser Privatisierungsstrategie betonen, dass Outsider zu stark von kurzfristigem Profitinteresse geleitet gewesen sind, wohingegen Insider, sei es das alte Management oder auch die Belegschaften, an einer langfristigen Entwicklung der Unternehmen interessiert seien und stärker soziale Kontexte in ihre Handlungen mit einbeziehen (Kabalina 1996). Die Empirie allerdings zeugt oft vom Gegenteil. Betriebe werden kaum restrukturiert, es wird wenig investiert und die Gewinne wandern direkt in die Taschen der Firmenleitungen (Black et.al. 2000). Vereinzelt kommt es zu gewerkschaftlich organisierten spontanen Reaktionen der Beschäftigten, die dann durchaus in Hungerstreiks, Selbstmorden und Blockaden gipfeln können (Ashwin 2003).

Herausforderungen

So gesehen bieten sich den Gewerkschaften in Russland viele Herausforderungen. Die Dominanz gesetzlicher Regelungen, die vage ausgelegt werden, und demgegenüber das Fehlen von Partizipation und Gestaltungskompetenz ist das zentrale Problem für die Entwicklung der Gewerkschaften in Russland. Die Kollektivvereinbarungen müssen mit Leben gefüllt und ihre Einhaltung muss gewährleistet werden können. Hierfür wird der Schritt der Gewerkschaften zu mehr Opposition und Mobilisierung notwendig werden. Vor allem ist eine Entwicklung und Stärkung der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung erforderlich. Zentrale Aufgabe wird die Mobilisierung von Verhandlungsfähigkeiten, Oppositionsbereitschaft und Gestaltungsmacht sein.

Die Entwicklung der Gewerkschaften hin zu einem sozialen Akteur in dem Institutionengefüge Russlands ist darüber hinaus ein Indikator für den Fortschritt des Demokratisierungsprozesses. Westliche Unterstützung wäre allein aus diesem Grund lohnenswert. Zwar ist die Akzeptanz der Gewerkschaften in der Bevölkerung noch gering, aber eine fortschreitende Reformierung und dringend gebotene Verjüngung der Gewerkschaftsorganisation kann hier den Weg in die Zukunft weisen.

Ansätze für eine transnationale Gewerkschaftskooperation

Die Darstellung der Situation der Gewerkschaften in Polen und Russland hat, denke ich, gezeigt, dass trotz all der Unterschiede, die sich durch die Genese der Gewerkschaften in Ost und West

und den Transformationsbedingungen ergeben, viele Übereinstimmungen festzustellen sind. Vor allem im Bereich der zukünftigen Herausforderungen an die Gewerkschaften lassen sich einige Parallelen ausmachen. Drei davon möchte ich hier herausgreifen: die Mitgliederentwicklung, die Deregulierung der Produktions- und Arbeitsbedingungen im globalisierten Kapitalismus und die zunehmende Armut.

Der wirtschaftliche Wandel hat zu einem massiven Mitgliederrückgang in allen Ländern geführt. Zum einen nimmt die Beschäftigung in den Großindustrien ab, in denen traditionell die Mitgliedschaft sehr hoch war. Es kommt zu Entlassungen, Alterung und Verrentung der Beschäftigten. Jüngere Mitglieder müssen erst noch überzeugt und gewonnen werden. Die Austritte nehmen zu aufgrund von Abwanderung oder dem Gefühl, keine Vorteile durch eine Mitgliedschaft zu haben. Der wirtschaftliche Wandel führt zu Arbeitsmarktexklusion, Zunahme informeller Ökonomie und prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Diese und die neuen Bereiche der Ökonomie (infolge von Privatisierung oder Firmenneugründungen) müssen erst noch durch die Gewerkschaften besetzt werden. Für Gewerkschaften besteht die Herausforderung, Vertretungsansprüche über die aktuelle Beschäftigten hinaus, nämlich für Peripherbelegschaften und Erwerbswillige mit wahrzunehmen. Hier ist der Handlungsbedarf in Westeuropa allgemein anerkannt.

Die Auswirkungen der Transformation und der Globalisierung haben in den meisten Ländern zur Steigerung der Armut geführt. Die Reallöhne sind seit der Perestroika um die Hälfte gesunken. Erst vor kurzem wurde der Mindestlohn auf das Niveau des Existenzminimums angehoben. Dennoch lebt ein Viertel der Bevölkerung unter dem Existenzminimum (vgl. IWH 2002). 2002 allerdings sei das Einkommen der Bevölkerung um drei Prozent gestiegen, so der russische Ministerpräsident Kassjanow. In Polen verdienen 65 Prozent der Beschäftigten weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens. In Ungarn, um noch ein Beispiel zu nennen, wo die Transformation als besonders gelungen gilt, beträgt der Anteil der working poor ein Drittel der Beschäftigten. Sie verdienen weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens. Besonders dramatisch ist die Situation in kleinen Städten und auf Dörfern, für Frauen, Menschen mit geringem Ausbildungsstand und Jugendlichen. In Polen sind fast 60% der Arbeitslosen unter 34 Jahre alt, 34 Prozent unter 24 Jahre. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist bedenklich hoch und die Unterschiede der Arbeitslosenquoten in den Regionen sind gravierend (Boni 2001)

Aber auch wenn man sich die Zahlen für Deutschland ansieht, sieht das Bild erschreckend aus. Laut dem Armutsbericht der Bundesrepublik entfallen 42 Prozent des gesamten Privatvermögens auf zehn Prozent der Bevölkerung. Die untere Hälfte der Gesamthaushalte teilt sich 4,5 Prozent des Privatvermögens. Erste Änderungen im Konsumverhalten sind zu beobachten, die Sparquote geht zurück, das gesamte Einkommen wird ausgegeben. Und die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen beträgt mehr als zehn Prozent. Die jüngste Debatte um eine Ausbildungsplatzabgabe, die den Eintritt

in den Arbeitsmarkt für Jugendliche fördern soll, unterstreicht auch hier die Herausforderung für die Gewerkschaften.

Die Neubestimmung und Definitionsschwierigkeit der gesellschaftlichen Aufgabe der Gewerkschaften, wie sie intensiv in Polen bspw. stattfindet, spielt in Westeuropa, wenn auch auf einer anderen Ebene, ebenso eine Rolle. Müssen die Gewerkschaften in Osteuropa ihre neuen Aufgaben im Bereich Mitbestimmung erst noch ausfüllen lernen, zeigt gerade das polnische Beispiel, wo die Solidarnosc eine wichtige Rolle bei der Reform des Systems eingenommen hat, dass vielleicht doch mehr Handlungsbedarf für die Gewerkschaften besteht als bisher angenommen. Auch in Deutschland oder Großbritannien ist die Debatte aktuell, inwieweit sich die Gewerkschaften am Modernisierungsprozess der Wirtschaft und Gesellschaft beteiligen sollen. Die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit Attac gibt erste Hinweise auf eine mögliche zukünftige Richtung. Also auch hier wächst ein fruchtbares Forschungs- und Beratungsfeld transnationaler Kooperation. Die Auswirkungen der Deregulierung der Produktions- und Arbeitsbedingungen im globalisierten Kapitalismus bedeuten für die Gewerkschaften nicht nur im Bereich der Unternehmensmitbestimmung und Tarifordnung eine Herausforderung, sondern ihnen erwächst eine besondere Verantwortung bei der Gestaltung einer lebenswürdigen sozialen Welt.

Schluss

Mehr transnationale Gewerkschaftskooperation ist auf jeden Fall wünschenswert. Vor allem in den Bereichen Mitgliederentwicklung, Deregulierung der Produktions- und Arbeitsbedingungen und zunehmender Armut ergeben sich aussichtsreiche gemeinsame Handlungsfelder. Bei der Frage nach der Gestaltung von effektiven, effizienten Kooperationsbeziehungen können die Erfahrungen der Sozialforschungsstelle Dortmund hilfreich sein.

Voraussetzung jeder Kooperation sollte, auch wenn das eigentlich selbstverständlich klingt, eine egalitäre Beziehung sein. Nur die Einstellung auf beiden Seiten, dass beide Parteien voneinander und miteinander lernen können, kann zu erfolgreichen Kooperationsbeziehungen führen. Die Annahme, die eine Seite habe schon Patentrezepte in der Tasche, die nur zu übernehmen sind, übersieht nicht nur die Pfadabhängigkeit und Kontextabhängigkeit der landestypischen Entwicklungen und die Dynamik der Probleme, sondern auch die Problemlösungskompetenzen bei den Partnern. Interkulturelle Sensibilität und die Offenheit für interkulturelle Lernprozesse sind zentral für zufriedenstellende Kooperationsergebnisse.

Mit Blick auf die Erweiterung der Europäischen Union ist es ratsam, mehr Transparenz in die vielen transnationalen Kooperationen zu bringen, die Aktivitäten zu vernetzen und, wo sinnvoll, zu bündeln. Die Kooperation zwischen den einzelnen EU Ländern und ihren Aktivitäten auf dem Feld transnationaler Kooperation zwischen Ost und West verdient mehr Austausch. Nicht selten führt sonst die Kooperation zwischen EU Ländern und Beitrittskandida-

ten oder strategischen Partnern wie Russland zu einer Potenzierung der Aktivitäten, des Transfers an Wissen, Personen und Ressourcen, ohne zu substantiellen qualitativen Veränderungen zu gelangen.

Literatur

- Ashwin, Sarah, 2003, „The regulation of the employment relationship in Russia: the Soviet legacy“ in Galligan and Kurkchiyan Law and Informal practices in Post-Communist Society, Oxford: Claredon Press
- Ashwin, Sarah; Simon Clarke, 2002, Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition, Basingstoke and New York: Palgrave
- Black, Bernard; Reinier Kraakman; Anna Tarassova, 2000, „Russian Privatization and Corporate Governance: What Went Wrong?“, 52 Stanford Law Review: 1731-1808
- Boni, Michal, 2001, Labour Market in Poland – Current Trends and Challenges: Characterisation of the Polish Labour Market. Talk at the Conference “Labor, Employment and Social Policies in the EU enlargement Process: Changing Perspectives and Policy Opinions. Baden bei Wien, 28.-30. Juni 2001
- Brada, James, 1996, „Privatization is Transition – Or Is It?“, in: Journal of Economic Perspectives, Vol. 10, Nr. 2: 67-86
- Bojcko, Maxim; Andrei Shleifer und Robert Vishny, „Privatizing Russia“, in: Brookings Papers on Economic Activity, Nr.2, 1993, S. 139-181.
- Brie, Michael, 1996, Transformationsgesellschaften zwischen Institutionenbildung und Wandel des Informellem, Arbeitspapier No.8, Max-Planck-Gesellschaft, Berlin, Arbeitsgruppe Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern,
- Clarke, Simon; Peter Fairbrother ; Michael Burawoy and Vadim Borisov, 1993, What about the workers? Transition to Capitalism in Russia, London: Verso
- Clarke, Simon (ed.), 1996, Conflict and Change in the Russian Industrial Enterprise, Cheltenham: Edward Elgar
- Deppe, Rainer, Melanie Tatur, 2002, Rekonstitution und Marginalisierung: Transformationsprozesse und Gewerkschaften in Polen und Ungarn, Frankfurt und New York: Campus
- Frantz, Christiane, 2000, EU-Integration als Transformationsrahmen? Demokratische Konsolidierung in Polen durch die Europäische Union
- Hellmann, J.S., 1998, „Winners take all: The politics of partial reform in post-communist transitions“ in World Politics vo.50, January: 203-34
- Hoffer, Frank, 1994, „Umbruch ohne Aufbruch: Zum Wandel industrieller Beziehungen in Rußland“ in WSI Mitteilungen 8: 507-515
- Hoffer, Frank, 1998, Reform der sowjetischen Gewerkschaften in Rußland: ein schwerer aber nicht hoffnungsloser fall. Bundesinstitut für Ostwissenschaftliche und Internationale Studien, Köln
- IWH (Institut für Wirtschaftsforschung Halle), 2002, Die wirtschaftliche Lage Russlands, Neunzehnter Bericht, Sonderheft 1
- Kabalina, Veronika, 1996, „Privatisation and Restructuring of Enterprises: Under ‚Insider‘ or ‚Outsider‘ Control?“, in: Clarke, Simon (ed.), Conflict and Change in the Russian Industrial Enterprise
- Kohl, Heribert; Wolfgang Lecher; Hans-Wolfgang Platzer, 2000, Arbeitsbeziehungen in Ostmitteleuropa zwischen Transformation und EU-Beitritt, Bonn : Analyseinheit Internat. Politik, Friedrich-Ebert-Stiftung
- Kohl, Heribert; Hans-Wolfgang Platzer, 2003, Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa: Transformation und Integration: Die acht EU-Beitrittsländer im Vergleich, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft

- Offe, Claus, 1994, *Der Tunnel am Ende des Lichts. Erkundungen der politischen Transformation im neuen Osten*, Frankfurt/ New York
- Orenstein, Mitchell, 2001, *Out of the Red: building Capitalism and Democracy in Post-Communist Europe*. Ann Arbor: University of Michigan Press,
- Schneider, Eberhard, 1993, „Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Rußland, der Ukraine und Belarus. Ergebnisse einer Forschungsreise: Teil II: Handlungsfelder, Bündnisfähigkeit, internationale Kontakte.“ In: *Osteuropa*: 473-480
- Süß, Dirck, 1997, *Privatisierung in Polen, der Tschechischen Republik und Ungarn: Das Erlösungsparadoxon und seine Auflösung*, Arbeitsbericht Nr. 15, Frankfurter Institut für Transformationsstudien.
- Stark, David, 1993, *Recombinant Property in East European Capitalism*, WZB Discussion Papers FS 93-192, Berlin
- Staniszkis, Jadwiga, 1998: *Postkommunismus. Versuch einer soziologischen Analyse*, in: *Prokla*, Nr. 28/3, S. 375-394
- Styckow, Petra, 1999 „Staat, Verbände und Interessengruppen in der russischen Politik.“ 137-179. In Merkel, Wolfgang und Eberhard Sandschneider (Hg.) *Systemwechsel 4: Die Rolle von Verbänden im Transformationsprozess*. Opladen: Leske und Budrich
- Tatur, Melanie, 1992, „Industrielle Beziehungen und sozialer Konflikt in sozialistischen Gesellschaften – Ein Vergleich Polens und der Sowjetunion“ in Eckhard Dittrich u.a. (Hg.): *Der Wandel industrieller Beziehungen in Osteuropa*, Frankfurt: 189-211
- Transition Report, 1999, *European Bank of Reconstruction and Development (ERBD), Transition Report 1999: Ten Years of Transition*. London.

Horizonte erweitern. - Andere Lebensweisen entdecken. - Gemeinsam Handeln. - Internationale Bildungsarbeit, eine Herausforderung für die Gewerkschaften

Broadening horizons. – Discovering other ways of live. – Acting collectively. - International Educational Work, a Challenge for Trade Unions

Summary

The international dimension has become an increasingly significant part of union educational work at national and international levels. The background of increasing employer activity at international level as well as the increasing speed of political developments in Europe and the world means that this activity must be broadened and deepened. The unions cannot afford to leave this to a small group of 'experts' and the work must include all levels and areas of union work. European Works Councils create the greatest opportunity to raise the profile of international issues. This work requires a readiness to engage with wider horizons, to embrace the new not as a threat but as an enriching experience. Union education has an important role to play in this.

Zusammenfassung: Die internationale Dimension ist in den vergangenen Jahren verstärkt Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf nationaler und internationaler Ebene geworden. Vor dem Hintergrund der rasanten Zunahme grenzüberschreitender Unternehmensaktivitäten und der Beschleunigung der politischen Prozesse in Europa und in der Welt muss dieses Engagement ausgeweitet und vertieft werden.

International aktiv und grenzüberschreitend tätig zu sein, kann nicht das Geschäft weniger „Experten“ sein, es muss vielmehr alle Ebenen und Bereiche der Gewerkschaften einbeziehen.

Europäischen Betriebsräte bieten die große Chance, internationale Fragen und Themen, insbesondere auch Fragen von Verhaltenskodices, stärker als bisher im Rahmen der Betriebspolitik zu behandeln.

Das Engagement im internationalen Bereich erfordert zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten und die Bereitschaft, Horizonte zu erweitern; das Neue nicht als Bedrohung, sondern als Bereicherung zu verstehen. - Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, sowohl national als auch international, auf zentraler aber vor allem auch auf der regionalen und bezirklichen Ebene, hat dabei einen wichtigen Stellenwert.

1 Warum benötigen wir internationale Bildungsarbeit?

Mehr und mehr Unternehmen und Konzerne sind grenzüberschreitend tätig. Dies betrifft nicht nur die Großunternehmen, sondern, durch moderne Computertechnologien gestützt, auch kleinere und mittlere Unternehmen. - Alle Unternehmensfunktionen, Forschung und Entwicklung, Verkauf, Einkauf, Planung, sind von dieser Entwicklung betroffen.

Die Beschäftigten und ihre Interessenvertreter spüren diese Globalisierungsstrategien unmittelbar. Wenn Forderungen und Begründungen im Rahmen der nationalen Interessenvertretung vorgetragen werden, erfolgt in der Regel von Seiten des Managements ein „Standortvergleich“, bei dem die Kosten der Produktion im Inland meist erheblich höher als die im Ausland angegeben werden. Standorte und Regionen in den verschiedenen Ländern werden gegeneinander ausgespielt, die Verteidigung erreichter sozialer Standards wird immer mehr zum Bestandteil der Alltagsarbeit von Interessenvertretern. *„Auch die nationale Mitbestimmung durch Betriebsräte und Gewerkschaften wird zunehmend ausgehöhlt. Wenn der Grundgedanke der Mitbestimmung der ist, dass die Arbeitnehmerrechte dort ausgeübt werden, wo die Entscheidungen fallen, Entscheidungsträger aber immer weniger erreichbar sind ..., so muss Mitbestimmung in nationalen Grenzen zwangsläufig an Gewicht erheblich verlieren.“*

Während die Globalisierung der Waren- und Kapitalmärkte immer weiter voranschreitet, ist es bisher nicht gelungen, auch nur ein Minimum an weltweit gültigen sozialen Regeln für Handel und Investitionen durchzusetzen. Vor diesem Hintergrund ist die Vereinbarung von Verhaltenskodices, die die Kernarbeitsnormen der IAO enthalten, ein wichtiger Schritt, zur Schaffung eines sozialen Ordnungsrahmen.

Neben diesen tiefgreifenden strukturellen Veränderungen in den Unternehmen nimmt die Dynamik in der Gestaltung Europas zu. Die Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion (Binnenmarkt und Euro), die Osterweiterung und Fragen einer europäischen Beschäftigungspolitik sind nur einige Aspekte dieses Gestaltungsprozesses mit gravierenden Auswirkungen auf die Industrie-, Sozial-, Tarif-, Betriebs- und Unternehmenspolitik.

Beide Aspekte, die verstärkte Internationalisierung der ökonomischen Prozesse und die zunehmende Dynamik in der Gestaltung Europas, sollte für Hauptamtliche der Gewerkschaften, betriebliche Interessenvertreter und interessierte Kolleginnen und Kollegen Anlass genug sein, sich mit internationalen Aspekten und Fragestellungen zu beschäftigen.

In der Realität zeigen sich jedoch in den verschiedenen Handlungsbereichen und Ländern Europas Skepsis, Vorbehalte und Ängste. Die Bewältigung der „nationalen“ Arbeitsvorhaben steht im Mittelpunkt der betrieblichen Interessenvertretung und der Hauptamtlichen der Gewerkschaft. Nicht selten sind konkrete negative Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen Anlass für die

nationale Interessenvertretung, sich mit internationalen Fragestellungen und Problemlösungen zu beschäftigen. Die Einbeziehung der internationalen Ebene wird als letzte Chance der Problemlösung angesehen. In vielen Fällen sind aber die Voraussetzungen (Strukturen und persönliches Vertrauen!) für die Anknüpfung internationaler Beziehungen nicht entwickelt und der erwartete Erfolg bleibt aus. Vorbehalte werden bestätigt.

Was kann Bildungsarbeit leisten, um den Prozess der Heranführung an internationale Fragestellungen zu fördern?

Zunächst muss davon ausgegangen werden, dass die Kollegen/innen, die sich in das Feld internationale Arbeit begeben, von einer Reihe neuer Einflussfaktoren tangiert werden, die mittel- oder unmittelbar im Zusammenhang mit der Motivation und den Erfolg der Arbeit stehen:

- Unzureichende Kenntnisse über die Arbeits- und Lebensbedingungen in den anderen Ländern;
- die fehlende Bereitschaft und Sensibilität, sich anderen Kulturen zu öffnen, sie nicht als Bedrohung, sondern als Bereicherung zu empfinden;
- fehlende Kenntnisse und Fehleinschätzungen der Strukturen, Schwerpunkte und Handlungsmöglichkeiten, die im Rahmen der industriellen Beziehungen in anderen Ländern zur Verfügung stehen;
- die unzureichend entwickelten Sprachkenntnisse;
- eine mangelnde Bereitschaft und Fähigkeit, anderen Menschen zuzuhören und eine Überschätzung der jeweiligen nationalen Bedingungen und Gegebenheiten
- aber auch Hemmungen und fehlende Erfahrungen können einer internationalen Kooperation im Wege stehen.

Diese Einflussfaktoren müssen berücksichtigt und ernst genommen werden. Ziel sollte ein „internationales/europäisches Bewusstsein“ sein, das im Rahmen der Betriebspolitik Orientierung und Stärkung bedeutet und motiviert, sich an der Entwicklung eines sozialen und demokratischen Europas ideenreich und engagiert zu beteiligen.

Es kommt darauf an, mit kleinen Projekten, die im Zusammenhang mit der alltäglichen Arbeit stehen, den Zugang zur internationalen Arbeit zu schaffen. Die folgenden Beispiele sollen stellvertretend für die vielfältigen regionalen und bezirklichen Aktivitäten die Vielfalt der Möglichkeit darstellen:

- *Durchführung von Seminaren in Grenzregionen*

Die Teilnehmer/innen aus zwei oder mehreren Ländern tauschen Informationen über die verschiedenen Arbeits- und Lebensbedingungen aus, lernen die Interessenvertretungs- und Gewerkschaftsstrukturen kennen, schaffen das Fundament für Informations- und Kooperationsnetzwerke und machen Erfahrungen mit anderen Kulturen und Lebensweisen.

- *Qualifizierungsveranstaltungen mit Referenten/innen „vor Ort in Brüssel“*

Im Rahmen dieser 3-tägigen Veranstaltungen haben die Teilnehmer die Möglichkeit, Brüssel mit seinen Institutionen zu entdecken. Durch Gespräche mit Vertretern der Europäischen Gewerkschaftseinrichtungen (Europäischer Metallgewerkschaftsbund, Europäischer Metallgewerkschaftsbund, Europäische Gewerkschaftsakademie und Europäisches Gewerkschaftsinstitut) der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments wird die Informationslage verbessert und Kontakte für die Zukunft geschaffen. Ziel dieser Qualifizierungsreihe ist es, Referenten/innen zu motivieren, internationale/europäische Fragen stärker als bisher in den regionalen und bezirklichen Seminaren aufzugreifen.

- *Zusammenarbeit im Rahmen der Tarifpolitik*

Im Rahmen dieser grenzüberschreitenden Aktivitäten, die in einer Reihe von Regionen (z. B.: Bezirk NRW mit Belgien und Niederlande; Bezirk München mit den Gewerkschaften der Tschechischen und Slowakischen Republik, Slowenien, Ungarn und Österreich) stattfinden, steht der Informationsaustausch über die Strukturen der Tarifvertragssysteme und Inhalte der Tarifpolitik im Mittelpunkt. Diese grenzüberschreitenden Tarifpartnerschaften sind ein wichtiger Bestandteil der Europäischen Tarifpolitik des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB).

- *Seminare für Mitglieder Europäischer Betriebsräte*

Die Arbeit in Europäischen Betriebsräten ist für die betrieblichen Interessenvertreter und die Hauptamtlichen der Gewerkschaften in der Regel „Neuland“. Deshalb stehen in diesen Seminaren die Verbesserung der Informationslage, die Verabredung von Arbeitsschwerpunkten und der Aufbau von Informations- und Kooperationsnetzwerken im Mittelpunkt.

2 Wer muss qualifiziert werden?

Sicherlich gibt es keine Meinungsverschiedenheiten darüber, dass Kolleginnen und Kollegen qualifiziert werden müssen, die in internationalen Unternehmen bzw. in einem Europäischen Betriebsräten tätig sind. Geht man davon aus, dass in ca. 1.500 Unternehmen, davon 550 im Metallbereich, die Voraussetzungen für die Gründung eines Europäischen Betriebsrates gegeben sind, werden ca. 25.000 Interessenvertreter Mitglied eines Europäischen Betriebsrates bzw. eines europäischen Gremiums sein. - Werden die Unternehmen einbezogen, die die Voraussetzung zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats nicht erfüllen (1000 Arbeitnehmer und in mindestens 2 Länder 150 Arbeitnehmer) aber grenzüberschreitend tätig sind, so ergibt sich ein Qualifizierungs- und Beratungsbedarf für die europäischen Gewerkschaften, der mit erheblichen personellen und finanziellen Ressourcen verbunden ist bzw. sein wird.

Über den Kreis derjenigen, die unmittelbar mit internationalen Aufgaben beschäftigt sind, kommt es darauf an, Arbeitnehmer/innen insgesamt mit internationalen Fragestellungen zu konfrontieren. Eine international ausgerichtete Interessenvertretung wird umso erfolgreicher sein, je mehr ihre Aktivitäten von den Belegschaften verstanden und unterstützt werden. Nicht die Ausbildung weniger Experten für internationale Angelegenheiten, sondern internationale Aspekte als Bestandteil der „Innenpolitik“ zu machen, sollte die Richtschnur unseres Handelns sein.

3 Welche Qualifizierungsangebote gibt es?

Seit drei Jahren gibt es ein Bildungsprogramm für internationale Seminare. Dieses wird in Kooperation zwischen den Abteilungen Bildung (inklusive des Bereiches Hauptamtlichen Aus- und Weiterbildung), Internationales, Ausländische Arbeitnehmer, der Abteilung Betriebspolitik/Team Europäische Betriebsräte, den Bildungsstätten und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund in Brüssel vereinbart. Es basiert auf den folgenden vier Zielsetzungen:

- Internationale Bildungsarbeit soll dazu beitragen, Grenzen zu überschreiten; andere Kulturen und daraus resultierende Verhaltensweisen nicht als Bedrohung, sondern als Bereicherung zu verstehen.
- Sie soll durch eine Informationsvermittlung und einen Erfahrungsaustausch den Horizont erweitern. Dabei stehen Informationen über die politischen, ökonomischen und soziale Rahmenbedingungen, über die Interessenvertretung- und Gewerkschaftsstrukturen und der Einblick in die Lebensbedingungen und Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt.
- Internationale Bildungsarbeit soll die Voraussetzungen schaffen, Wege zum Handeln und zur Kooperation zu beraten, zu vereinbaren und zu erproben.
- Sie soll dazu beitragen, unzureichende Arbeits- und Lebensbedingungen zu verändern und Bereiche von Armut, Not und Unterdrückung aufzuspüren und solidarisches Handeln zu stärken.

Das Bildungsprogramm enthält folgende sieben Schwerpunkte:

- Grundseminar Internationales/Europa - siehe Seminarplan 2001: Seiten 110/111
- Europäische Betriebsräte - siehe Seminarplan 2001: Seiten 112 bis 115
- Binationale Seminare - siehe Seminarplan 2001: Seiten 116 bis 119
- Jugendseminare - siehe Seminarplan 2001: Seite 141
- Kooperationsseminare mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) - siehe Seminarplan 2001: Seiten 120 bis 122
- Projekte mit Mittel- und Osteuropa

- Sprachkurse - siehe Seminarplan 2001: Seite 123

Das Seminarangebot *Internationales/Europa* geht von der Annahme aus, dass die Internationalisierungsprozesse in Europa und in anderen Teilen der Welt die Handlungsräume und die Instrumente für die Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretern verändern. Es begreift die Internationalisierung der ökonomischen Prozesse und die Gestaltung Europas als eine Herausforderung. Hauptamtliche der Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertreter sollen motiviert werden, informiert und ideenreich an der Gestaltung eines demokratischen und sozialen Europas mitzuwirken.

Die Qualifizierung *Europäischer Betriebsräte* umfasst drei Schwerpunkte:

- Grundseminare für Kolleginnen und Kollegen, die einen EBR aufbauen wollen. Im Mittelpunkt stehen die Vermittlung von Kenntnissen über die gesetzlichen Grundlagen der EBR-Arbeit und über die Interessenvertretungs- und Gewerkschaftsstrukturen in den verschiedenen Ländern.
- Workshops für Mitglieder Europäischer Betriebsräte. In diesen 3-tägigen Veranstaltungen steht der Erfahrungsaustausch und die Erarbeitung gemeinsamer Vorgehensweisen im Mittelpunkt. In der Regel handelt es sich dabei um Veranstaltungen, an denen auch ausländische Kollegen/innen teilnehmen.
- Seminar für Hauptamtliche/EMB-Koordinatoren, die die Betreuungsaufgabe eines EBR übernommen haben.

Ein weiteres Element der internationalen Bildungsarbeit sind die *binationalen Seminar*. Sie umfassen Veranstaltungen mit Gewerkschaften fast aller Länder West- und Mitteleuropas. Diese Seminare sollen dazu beitragen, die Informationslage über die politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen und der Interessenvertretungs- und Gewerkschaftsstrukturen zu verbessern. Sie dauern in der Regel 5 Tage und sind international zusammengesetzt. Binationale Seminare basieren auf dem Prinzip der „Zweibahnstraße“. Sie finden in Deutschland und im jeweiligen Partnerland statt. Dem gleichen Prinzip folgend enthält der internationale Seminarplan den Komplex *Jugendseminar*. In diesen Seminaren werden schwerpunktmäßig jugendspezifische Themen behandelt.

Ein weiteres Element des Seminarangebotes sind die *Kooperationsseminare mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund* und dem *Europäischen Verband für Textil und Bekleidung* in Brüssel. Im Rahmen dieser Kooperation finden Seminare für Interessenvertreter einzelner Branchen (z. B.: Automobil, Hausgeräte, Schiffbau, Textil) und zum Thema europäische Tarifpolitik statt. Im Mittelpunkt steht die Ausbildung von Multiplikatoren.

Im Rahmen der *Projekte* mit den Gewerkschaften *in Mittel- und Osteuropa* geht es darum, Multiplikatoren für die betriebliche Interessenvertreterarbeit und für die Gewerkschaftsarbeit auszubilden und einen Informations- und Erfahrungsaustausch über aktuelle gewerkschaftliche Themenschwerpunkte zu organisieren.

(z. B.: Tarifpolitik, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Europäische Betriebsräte, Tarifpolitik)

Außerdem enthält der Seminarplan ein Angebot an *Sprachkursen*, das dazu beitragen soll, die Barrieren auf internationaler Ebene abzubauen bzw. zu reduzieren. Insbesondere im Rahmen der EBR-Tätigkeit ermöglichen Sprachkenntnisse zusätzliche Kommunikationsmöglichkeit, unabhängig von der offiziellen Simultanübersetzung.

Die Seminarangebote dieser 7 Bildungsschwerpunkte stehen allen interessierten Interessenvertretern und Mitgliedern offen. Ziel ist es, möglichst vielen Kollegen/innen eine Möglichkeit zu geben, Qualifikationen im internationalen Bereich zu entwickeln.

Das Seminarangebot „Internationales,“ ist Teil des Gesamtprogramms der Bildungsarbeit. Unabhängig von diesen Angeboten müssen die „nationalen,“ Seminare und die Bildungsstätten als Berührungseinrichtungen mit internationalen Themen/Fragestellungen angereichert und ausgestattet werden. Dies kann durch sehr unterschiedliche Maßnahmen erfolgen:

- Überarbeitung/Ergänzung von Seminarkonzepten/Seminarmaterialien
- Bereitstellung von Materialien und Medien zu internationalen Themenstellungen
- Durchführung von Veranstaltungen im Freizeitbereich (z. B.: Osterweiterung der EU. - Was bedeutet das? - Grenzüberschreitende Unternehmensaktivitäten - Was bedeutet das für die betriebliche Interessenvertretung?)
- Vereinbarung von Kooperationen mit internationalen Einrichtungen (z. B.: auf der Ebene der Bildungsstätten)
- Durchführung von internationalen Projekten/Workshops/Konferenzen (z. B.: Aus- und Weiterbildung in Europa; - Internationale Bildungsarbeit. - Inhalte, Methoden, Kooperationsmöglichkeiten.

Aktivitäten der Bildungsstätten, die diesbezüglichen durchgeführt wurden, bedürfen einer Fortsetzung und Ergänzung. Außerdem kommt es darauf an, die zentralen Angebote mit den vielfältigen internationalen Aktivitäten, die es auf regionaler und bezirklicher Ebene gibt, zu verknüpfen. (Mitarbeit bei regionalen Seminaren; Durchführung von internationalen Sommer-schulen)

4 Wer führt diese Seminare durch?

Die im Kap. 3 beschriebenen Bildungsaktivitäten werden schwerpunktmäßig von Kollegen/innen der Abteilungen Bildung, Internationales, Ausländische Arbeitnehmer, Betriebspolitik/EBR-Team und den zentralen Bildungsstätten vorbereitet und durchgeführt. Neben der Bereitstellung der erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen durch die Abteilungen kommt es darauf an, den

für diese Seminare verantwortlichen Kollegen/innen die notwendigen Qualifizierungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Qualifizierung für Multiplikatoren und Referenten bedeutet u. a., vor Ort neue Informationen zu sammeln und Einblicke in bisher verschlossene Zusammenhänge zu nehmen. Praktika bei Gewerkschaften in anderen Ländern oder beim Europäischen Metallgewerkschaftsbund in Brüssel, Gespräche mit Abgeordneten des Europäischen Parlaments und den Dienststellen der EU-Kommission können im Rahmen dieser Qualifizierung einen wichtigen Stellenwert einnehmen. Qualifizierung bedeutet nicht ausschließlich die Aufnahmen neuer Informationen, sondern auch die Auseinandersetzung mit den Methoden, die im Bereich der internationalen Bildungsarbeit praktiziert werden können.

Die Durchführung der Seminare und Projekte kann, sofern erforderlich ist, durch externe Hilfe ergänzt werden. Insbesondere im Bereich der Qualifizierung und Beratung von Europäischen Betriebsräten hat diese Unterstützung eine wichtige Funktion. Dadurch können Kenntnisse und Fähigkeiten, die intern nicht vorhanden sind bzw. nicht in ausreichendem Maße zum benötigten Zeitpunkt zur Verfügung gestellt werden können, abgerufen werden. (Verhandlungen des Besonderen Verhandlungsgremiums - BVG - ; Mitarbeit als Experte in einem Europäischen Betriebsrat.)

5 Welche Materialien stehen zur Verfügung?

Für den Komplex internationale Bildungsarbeit stehen die folgenden Materialien und Medien zur Verfügung, die den Lehr-Lernprozess unterstützen können:

Bildungsprogramm Internationales:

Es enthält eine kurze inhaltliche Beschreibung aller Bildungsaktivitäten zu den o. a. 7 Schwerpunkten.

Unterrichtseinheit „Europa“:

- Sie enthält Materialien u. a. zu folgenden Themenbereichen:
- Europa - Was haben wir damit zu tun?
- Geschichte und Motive der europäischen Integration
- Die Institutionen der EU
- Lohn- und Beschäftigungspolitik in Euroland
- Arm und Reich in Euroland
- Die Notwendigkeit des Strukturausgleichs
- Probleme der ökologischen Entwicklung
- Die EU und die Globalisierung
- Die Osterweiterung der EU

Handbuch für Europäische Betriebsräte:

Diese Loseblattsammlung enthält alle wichtigen Grundlagen für den Aufbau und die Arbeit der Europäischen Betriebsräte. Sie ent-

hält eine Reihe von Kontaktadressen, Literaturhinweisen und Praxisbeispielen.

Foliensatz: Europ. BR - Chancen nutzen:

Der Foliensatz enthält wichtige Informationen über die Geschichte, Grundlagen, Arbeitsweisen, Qualifizierungsansprüche Europäischer Betriebsräte. Beinhaltet aber auch Informationen über die Institutionen der EU und Arbeitsschwerpunkte der Europäischen Kommission.

EBR-Mustervereinbarungen:

Die Vereinbarungen stehen in mehreren Sprachen zur Verfügung. Sie sind im Rahmen der Aufbauphase Europäischer Betriebsräte von Bedeutung.

Schautafeln:

6 Schautafeln vermitteln einen Überblick über die Europäische Union und über die Geschichte, Gründe und Arbeitsweisen Europäischer Betriebsräte. - Sie können im Rahmen von Konferenzen, Betriebsversammlungen und Funktionskonferenzen u. a. präsentiert werden.

Wichtige weitere Informationsquellen:

- Europäischer Gewerkschaftsbund und
- Europäisches Gewerkschaftsinstitut und Europäische Gewerkschaftsakademie: www.etuc.org
- Europäisches Institut für berufliche Bildung (CEDEFOP) www.cedefop.gr

E-mail EBR-Projekt: ebr@igmetall.de

Organische Solidarität und transnationale Kampagnen

Organic Solidarity and transnational Campaigning

Summary

Trade unions find themselves in a defensive situation as companies, including those below the level of ,global players', have increasingly exploited their capacity to move their business around the world. However, companies are simultaneously open to different forms of pressure as a result of globalisation precisely because of the development of more integrated methods of international work. The paper examines cases of ,Organic solidarity' between campaigners in different countries targetting specific multi-national corporations with some success. The experience of this type of corporate campaigning, which identifies specific points of pressure within different corporations and draws on ,rank and file' rather than ,official' solidarity, is examined. The need to move from temporary to more on-going actions is highlighted.

Gewerkschaften befinden in der Defensive gegenüber einer steigenden Zahl von Unternehmen – und keineswegs nur den so genannten ,global players', auch mittelständische Unternehmen sind zunehmend mit von der Partie – die verstärkt von ihrer im Zuge der Globalisierung gestiegenen Mobilität Gebrauch machen oder zumindest glaubwürdig mit der Exit-Option drohen (vgl. Bronfenbrenner 2000). Die traditionellen nationalen und sektoralen Eingriffsbereiche der Gewerkschaften haben gegenüber den betrieblich-lokalen und den transnational-globalen Ebenen an Bedeutung verloren. Weil die Beschäftigten verschiedener Standorte in dieser Konstellation leicht gegen einander ausgespielt werden können, wird die zentrale gewerkschaftliche Ressource, die Solidarität, unterminiert. Auch dies ist nichts Neues, Gewerkschaften haben immer schon mit fragmentierten Gesellschaften zu tun gehabt, ob ethnisch oder nach Qualifikationen oder nach Geschlechtern – Solidarität war immer sowohl eine inklusive wie auch eine exklusive Kategorie (zuletzt war sie bestenfalls national organisiert; vgl. Zeuner 2000). Nun aber geraten die Immobilität der Gewerkschaften und ihre relativ stärkere Gebundenheit an die nationalen politischen und kulturellen Regulationsweisen in den Blick und werden zunehmend zum Problem.

Eine kohärente Antwort auf diese Herausforderungen haben Gewerkschaften bisher nicht gefunden. Oft gehen sie einen Mittel-

weg zwischen Mitglieder- und Allgemeininteressen und hoffen, so den genannten Defensiven zu entkommen: Sie schließen explizit oder stillschweigend Standortbündnisse, die ihre Mitglieder und deren KollegInnen schützen sollen, und die in der von der Unternehmensansiedlung ebenfalls abhängigen Region auf Rückhalt stoßen. Unterscheidet man wie Lambert (2002) zwei Varianten partnerschaftlicher Gewerkschaften (strategischen und verordneten „business unionism“) und zwei Varianten von Bewegungsgewerkschaften (parteipolitische und zivilgesellschaftliche), dann kann für beinahe alle Gewerkschaften in den Mitgliedsländern der OECD eine frei gewählte Ausrichtung auf eine partnerschaftliche Agenda der Konkurrenzfähigkeit fest gestellt werden. Wie schon erwähnt, befinden sich vielerorts die parteipolitischen Bündnisse demgegenüber deutlich im Abschwung, während eine zivilgesellschaftlich verortete Bewegungsperspektive bisher nur von einer Minderheit (linker) Gewerkschaften/er praktiziert bzw. propagiert wird.

Wenn es überhaupt einen Konsens in der gewerkschaftlichen und akademischen Krisendebatte gibt, dann den, dass die Gewerkschaften zu wenige Anstrengungen unternehmen, um mit den vielen Herausforderungen umzugehen (dagegen spricht nicht, dass immer mal wieder das Gespenst von Massenstreiks in der Mainstream-Presse umgeht).

Aber auch wenn die Prekarisierung und wachsende Unsicherheit die Organisation von Widerstand erschwert und dieser sich, auch angesichts veränderter Kräfteverhältnisse in den Betrieben, eher individualisiert als in kollektiven Formen ausdrückt, gibt keinen logischen Grund, warum Beschäftigte in neuen Branchen und in prekären Arbeitsverhältnissen nicht organisiert werden können sollten. Die Organisation der Beschäftigten in den traditionellen Industrien war schließlich auch schwierig (Stavis 2002: 149). Einige Gewerkschaften haben dementsprechend durchaus innovative Strategien entwickelt und es gibt auch Beispiele kreativer Arbeitskampftechniken. Einige dieser Erfahrungen sollen kurz diskutiert werden, um ihre Möglichkeiten und Grenzen zu skizzieren. Vor allem werden die Hindernisse transnationaler Kooperation erörtert und Wege, diese zu überwinden.

Das in den USA, Australien und Großbritannien diskutierte und jedenfalls von einigen Gewerkschaften praktizierte Organisations-Modell zielt in seiner anspruchsvollsten Variante (Banks/Metzgar 1993) darauf ab, die Gewerkschaft von innen heraus zu verändern, sie zu einer Organisations-Gewerkschaft zu machen. Eine lebendige und kampfbereite Organisation kann es nur geben, wenn ihre Mitglieder bereit und in der Lage sind, an ihren Aktivitäten mitzuwirken – zentral dabei ist die Werbung neuer Mitglieder durch so genannte ‚member-organizers‘, weil diese die Kampfkraft und Durchsetzungsfähigkeit gegenüber Unternehmen und in der Politik erhöht. In der Praxis hat sich das Modell in zahlreichen Varianten etabliert und insbesondere im privaten Dienstleistungssektor dazu beigetragen, Defizite bei der Mitgliederwerbung auszugleichen, und die Gewerkschaften zu „entkrusten“ (Voss/Sherman

2000; Bronfenbrenner et al. 1998). Skeptiker betonen, dass sich das Organisations-Modell mit seiner Involvierung der Basis bisher weniger gut in Branchen mit hoch qualifizierten Beschäftigten (Automobilbau, Elektronik, Informationstechnologie, Telekommunikation) bewährt habe und dass dies auch nicht zu erwarten sei (Katz 2001: 345).¹⁶ Vor allem ein Element des Organisations-Modells ist für eine Diskussion der transnationalen Gewerkschaftskooperation interessant: das Konzept der ‚corporate campaign‘.

Vor dem Hintergrund der sie benachteiligenden rechtlichen und politischen Situation haben die US-Gewerkschaften seit den 1980er Jahren zunehmend über traditionelle Streiktätigkeiten und Rechtsmittel hinausweisende Taktiken entdeckt und praktiziert: so genannte „corporate campaigns“ oder „strategic campaigns“ (für einen Überblick, siehe Manheim 2001). Strategische Kampagnen gehen davon aus, dass ein Unternehmen in eine Vielzahl von Beziehungen eingebunden ist, und dass gewerkschaftliche Politik bei allen Beziehungen ansetzen kann, nicht nur bei den Arbeitsbeziehungen: Unternehmen operieren in konkreten lokalen Kontexten, in denen auch die Beschäftigten vielfältig verankert sind; Unternehmen haben konkrete Beziehungen zu anderen Unternehmen, als Tochterunternehmen, Zulieferer oder Kunde; Unternehmen hängen von identifizierbaren Banken und Aktionären, zumeist institutionellen Anlegern wie Fondsgesellschaften und Versicherungen, ab; Unternehmen werden von Personen geführt, die auch in spezifischen anderen Kontexten, also in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik tätig sind; Unternehmen hängen von ihren Absatzmärkten ab, und Kaufentscheidungen werden unter anderem durch das Ansehen des Unternehmens und seiner Produkte bei den Verbrauchern beeinflusst (vgl. Banks 1998). Es gibt dabei keine „magic bullets“, kein Patentrezept dafür, ein Unternehmen an einer bestimmten Stelle entscheidend zu treffen. Vielmehr ist es erforderlich, immer wieder neue Ideen und Taktiken zu entwickeln und neue Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Gruppen zu schließen. Strategische Kampagnen haben also viele Gesichter. Sie sind bei vielen US-Gewerkschaften fest im Handlungsrepertoire bei Organisationsversuchen und tarifpolitischen Auseinandersetzungen etabliert, vielfach gibt es eigene Abteilungen (ebd.). Auch die globalisierungskritische Bewegung, insbesondere in den USA, wendet das Kampagnenkonzept an, um Druck auf Unternehmen auszuüben, die in Sweatshops produzieren lassen (Scherrer/Greven 2001: 76ff.).

Die *Justice for Janitors-Kampagne* der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, vielfach dokumentiert und ausgewertet (vgl. z. B. Bennett 1997; Dribbusch 1998; Waldinger et al. 1998) und durch den Film „Bread and Roses“ von Ken Loach auch über Gewerkschaftskreise hinaus bekannt geworden, enthält bereits das Element der

¹⁶ Katz (2001: 345) meint, dass in diesen Branchen eher kooperative Haltungen notwendig seien – wie aber die Unternehmen veranlasst werden sollen, sich auf diese Kooperation (die ja von den meisten US-Gewerkschaften durchaus gewollt ist) einzulassen, verrät er nicht.

Transnationalisierung moderner Gewerkschaftsarbeit: die Reinigungskräfte sind vielfach Immigranten und die Gewerkschafter müssen z. B. Spanisch sprechen können. Doch die Notwendigkeit der interkulturellen Kommunikation ist nicht nur eine Belastung, sondern auch eine Ressource, denn im Rückgriff auf die formellen und informellen Organisationen der Einwanderer werden Mobilisierungspotenziale entwickelt. Die Herausforderungen, aber auch die Chancen sind ungleich größer in der transnationalen Gewerkschaftsarbeit.

Ich beschränke mich hier auf die transnationale Kooperation und Kampagnenarbeit von Gewerkschaften in entwickelten Ländern. Weil der Handel zwischen Nord und Süd bisher noch weitgehend komplementär ist, d. h. nicht im gleichen Marktsegment erfolgt (Scherrer/Greven 2001: 45ff.), ist der Wettbewerb zwischen den Ländern der OECD entscheidend: Hier findet auch der relevante Institutionenwettbewerb der Kapitalismen statt (Hall/Soskice 2001). Die Kooperation der OECD-Gewerkschaften ist folglich zentral für eine gewerkschaftliche Konfliktlösungsstrategie.¹⁷

Internationale Gewerkschaftskooperation hat eine lange Geschichte. Bereits 1864 gab es ein erstes Treffen europäischer Gewerkschafter. 1869 nahm zum ersten Mal ein amerikanischer Delegierter an einer Konferenz in Basel teil. Die Gewerkschaften koordinierten transnational die Durchsetzung erst des 10- und dann des 8-Stundentages. Allerdings kam es im 20. Jahrhundert zu einer längeren „fordistischen Pause“ (Christoph Scherrer) im internationalen Engagement. Die beiden Weltkriege, in denen sich die nationalen Gliederungen der ehemals internationalen Arbeiterbewegung mit ihrem jeweiligen Nationalstaat identifizierten und darüber häufig erst eine staatliche Anerkennung als legitime gesellschaftliche Organisationen erhielten, sowie der Aufbau der Wohlfahrtsstaaten haben die Gewerkschaften „nationalisiert“. Was an internationalen Aktivitäten übrig blieb, stand in der Nachkriegszeit zudem im Zeichen des Kalten Krieges. Während dieser Zeit waren die internationalen Gewerkschaftsbünde gespalten.

Transnationale Aktivitäten sind für die Gewerkschaften aber im Zuge der Globalisierung immer wichtiger geworden. In einer Studie über die internationale Politik der Gewerkschaftsdachverbände der USA und Kanadas spricht Robinson (2002: 115) von drei Phasen in der Nachkriegszeit: 1) nationaler Fordismus mit Akzeptanz des Freihandels, 2) protektionistische Ablehnung des Freihandels, 3) Entwicklung einer Gestaltungsperspektive hin zu einem internationalen Fordismus. In einer Studie zur Diskussion des Sozial-

¹⁷ Manche argumentieren, dass die Interessenunterschiede zwischen den Gewerkschaften der OECD-Welt und den Entwicklungsländern für beinahe jegliche Kooperation zurzeit zu groß sind und nur durch die Orientierung auf gemeinsame Gegner (WTO, Weltbank, IMF) überdeckt werden (Ross 2000). Die Globalisierung hat als Glokalisierung die Unterschiede zwischen Zentrum und Peripherie verstärkt, was Kooperation erschwert (ebd.). Nicht zufällig sind Gewerkschaften aus dominanten Ländern auch „agents of globalization“, die in Kooperation mit Staat und Kapital gemeinsam ihre strategische Position verbessern (Herod 1997).

klausel-Konzepts in der US-Gewerkschaftsbewegung konnte eine vorsichtige Hinwendung zu einer internationalen sozialen Dimension unter dem Stichwort ‚Global New Deal‘ ebenfalls festgestellt werden (Greven 2003).

Obwohl der Antikommunismus also die internationalen Beziehungen der Gewerkschaften in der entwickelten Welt nicht länger dominiert und wahrscheinlich die Gewerkschaftsarbeit des letzten Jahrzehnts internationalistischer war als die des gesamten Jahrhunderts vorher (Stavis 2002: 150), sind doch die gewerkschaftlichen Vertreter in den internationalen Gremien oft genug vor allem auf die Verteidigung nationaler oder Standortinteressen bedacht (Croucher 2002). Gerade die unternehmensbezogenen internationalen Gremien, wie z. B. die Europäischen Betriebsräte, sind ambivalent in ihrer Rolle für die Entwicklung transnationaler Kooperation. Andererseits versuchen die jetzt Global Union Federations genannten Internationalen Berufssekretariate und die Internationalen Gewerkschaftsbünde (IBFG, EGB u. a.) häufig, die transnationale Gewerkschaftskooperation zu monopolisieren.

Einige Autoren weisen darauf hin, dass mit der Globalisierung für die Gewerkschaften auch neue Möglichkeiten entstehen, und zwar nicht nur in dem trivialen Sinn, dass in jeder Krise auch eine Chance liegt. *Erstens* bieten ökonomische Integrationsprozesse, gerade in der Form der Regionalisierung, auch Möglichkeiten zur Regimebildung oder Global Governance in den Bereichen Arbeitsrecht und industrielle Beziehungen (Haworth/Hughes 2002: 164). Allerdings stoßen die lobbyistischen Bemühungen der Gewerkschaften hier auf entschlossenen Widerstand durch Koalitionen von neoliberalen Regierungen und Unternehmensvertretern. Deren Version von Global Governance, die Stephen Gill „neoliberalen Konstitutionalismus“ nennt (Gill 2002), sieht vor allem die Freiheit und den Schutz des Privateigentums und der Investitionen vor. Auch Bemühungen zu einer besseren Koordinierung von Tarifverhandlungen sind noch an ihrem Beginn.¹⁸ *Zweitens*, und m. E. bedeutsamer, machen die Entwicklung hin zu transnationalen Produktionsketten und die gestiegene Bedeutung des Intra-Konzern-Handels, in Verbindung mit Just-in-Time-Praktiken, die Unternehmen äußerst anfällig für gezielte Arbeitsk Kampfmaßnahmen (Moody 1997; Herod 2002: 92-96).¹⁹ *Drittens* sind durch den hohen Stellenwert des grenzüberschreitenden Handels auch Regierungen durchaus verwundbar, wie sich gezeigt hat, als die australische Hafenarbeitergewerkschaft MUA und die Internationale Transportarbeiterföderation (ITF) eine womöglich konzertierte Angriff von konservativer Regierung und Firmen auf die Macht der Hafenarbeiter, u. a. mit klassischen Streikposten und mit einem Boykott der australischen Häfen abwehren konnten (Trinca/Davies 2000).

¹⁸ Weinert (2001) meint, dass der europäische Integrationsprozess zur Entwicklung einer transnationalen Tarifpolitik zwingt.

¹⁹ Herod (2002: 92-96), führt den durch Ausnutzen der Just-in-time-Anfälligkeiten erfolgreichen UAW-Streik gegen General Motors 1998 an und plädiert für ein „organizing locally“. Wie auch bei Eder soll das „reasserting the power of the local“ aber einen transnationalen Link haben: „Combining local strength at the shop floor with transnational networks“ (Eder 2002: 184).

Unter den Zielen, die sich für Gewerkschaften heute beinahe aufdrängen, hat die Organisation der Beschäftigten bei Transnationalen Unternehmen einen hohen Stellenwert, denn diese sind die „*most internationalized segment of world working class and the best placed strategically to make a difference in overall power relations between labour and management*“ (Gallin 2002: 243).²⁰ Die Globalisierung hat aber die nationalen Gewerkschaftsstrategien gestärkt, weil diese Ebene bislang besser organisiert ist (Eder 2002: 168). Zusätzlich unterminieren die post-fordistischen Produktionsmodelle durch die Koexistenz unterschiedlichster Strategien, Strukturen, Modelle, Prozesse und Arbeitsbeziehungen und die dadurch sehr unterschiedlichen Arbeitserfahrungen und Sozialbeziehungen in den Betrieben die gemeinsame Basis der Solidarität und damit nicht nur die internationale, sondern auch die nationale Gewerkschaftsstärke (ebd.: 169). Notwendig ist daher die Herstellung transnationaler Solidarität, die Zoll im Rückgriff auf eine Unterscheidung von Durkheim als „organische Solidarität“, also Solidarität zwischen Ungleichen bezeichnet (im Gegensatz zur „mechanischen Solidarität“ zwischen Gleichen, Zoll 2000; vgl. auch Hyman 1999: 107, der mit Bezug auf Heckscher auch von „co-ordinated diversity spricht“).

Bei der Organisation transnationaler organischer Solidarität stehen die Gewerkschaften vor einer ganzen Reihe organisatorischer, politischer und kultureller Hindernisse, deren Überwindung zudem noch unter den Bedingungen schwindender Ressourcen und der Dominanz von Standort- und Konkurrenzfähigkeitslogik, sowie ohne einen transnationalen Verhandlungspartner – weil das Kapital transnational nur individuell, nicht als Verband agiert (Stavis 2002: 150) – und ohne ein ausgebildetes supranationales Institutionengefüge (Streeck 2001, der deshalb eine Anpassungsstrategie empfiehlt) erfolgen muss. Die wichtigsten Hindernisse sind neben Sprachbarrieren und kulturellen Unterschieden die unterschiedlichen Zuschnitte und Organisationsformen der Gewerkschaften, das Desinteresse der Mitglieder an globalen Themen, substantielle Interessengegensätze durch die globale Konkurrenz und vor allem unterschiedliche politische Vorstellungen über die Ausgestaltung transnationaler Gewerkschaftspolitik und Global Governance.

Angesichts dieser Hindernisse ist es nicht verwunderlich, dass sich bislang das prinzipielle gemeinsame Regulierungsinteresse nicht hat durchsetzen können. Dennoch gibt es eine Reihe instruktiver Beispiele erfolgreicher transnationaler Gewerkschaftsarbeit. *Erstens* haben sich die heute Global Union Federations genannten Internationalen Berufssekretariate von Foren zu eigenständigen

²⁰ Gallin (2002: 243-246) nennt als weitere offensichtliche Ziele die Organisation des informellen und halb-formellen Sektors, der auch in den Industrieländer die höchsten Wachstumsraten hat (diese Prekarisierung, die auch eine Feminisierung des Arbeitsmarktes ist, erfordert eine neue gewerkschaftliche Ansprache an Frauen und Junge) und die Sicherstellung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten in Staaten, wo Gewerkschaften verboten sind und/oder unterdrückt werden. Notwendig dafür sei vor allem die Rückgewinnung des Rechts auf Solidaritätsstreiks.

Akteuren gewandelt (vgl. Reutter 1997), die z. B. Internet-Kampagnen organisieren und globale Aktionstage. Sie erreichen meist einen Aktionskonsens, wenn es um Arbeitskämpfe geht, allerdings bislang selten bei grundsätzlichen politischen Fragen. Gallin (2002: 241) argumentiert, dass der IBFG aus Eigeninteresse größere Koordination der Global Union Federations blockiert. Die von den Global Union Federations ausgehandelten Rahmenabkommen, z. B. diejenigen der IUF mit Danone und der ICEM mit dem norwegischen Öl-Konzern Statoil, werden von manchen gelobt (Gallin 2002: 242; vgl. auch Zimmer 2002: 198-208, der argumentiert, dass sie Beiträge zur Produktion „globaler öffentlicher Güter“ leisten), andere kritisieren ihre mangelnde Durchsetzung, auch angesichts gravierender Ressourcenprobleme: Ein einzelner Mitarbeiter ist häufig für das Monitoring mehrerer solcher Abkommen verantwortlich. Des Weiteren wird die Selektivität der adressierten Wirtschaftsbereiche (vornehmlich im Exportsektor) und Politikfelder der Rahmenabkommen kritisiert (Zimmer 2002: 198-208).

Zweitens geht von den US-Gewerkschaften ein „neuer Internationalismus“ (Mazur 2000) in Form von einzelgewerkschaftlichen, transnationalen strategischen und Organisations-Kampagnen sowie von der ‚Campaign for Global Fairness‘ des Dachverbands AFL-CIO aus, der angesichts des traditionellen Isolationismus der US-Gewerkschaftsbewegung erstaunt (Zimmer 2002: 199).²¹ Die Institutionalisierung des Konzepts der strategischen Kampagnen bei vielen US-Gewerkschaften schließt seit einiger Zeit regelmäßig eine transnationale Komponente ein, weil ein immer größerer Anteil der Gewerkschaftsmitglieder bei transnationalen Unternehmen beschäftigt ist (Shailor 1998). Vor allem die Stahlarbeitergewerkschaft USWA, die sich in ihrem Kernsektor nicht besonders durch Internationalismus auszeichnet, sondern den Schutz des US-Stahlsektors fordert, hat gezeigt, dass transnationale Aktionen im Kontext einer strategischen Kampagne wirksam sein können (Juravich/Bronfenbrenner 1999; Bronfenbrenner/Juravich 2001; Franklin 2001; Greven 2001).²² Die Campaigner der USWA haben, z. T. mit Hilfe der Global Union Federations sowie ihrer Schwestergewerkschaften, lokale Arbeitskonflikte vor die Haustür der jeweiligen Konzernmutter getragen und diese mit kreativen Aktionen weltweit unter Druck gesetzt. Bei der Kampagne gegen den deutschen Reifenhersteller Continental konnte z. B. die Doppelmoral eines Unternehmens öffentlichkeitswirksam aufgezeigt werden, „das sich in der Bundesrepublik zum Prinzip der Sozialpartnerschaft bekennt“ (Klaus Zwickel in einem Brief an den damaligen USWA-Präsidenten George Becker, 19. Mai 1999), in den USA aber strei-

²¹ Auch die Global Union Federations organisieren Kampagnen und globale Regulierungsinitiativen, die deutlich machen, dass es für die Durchsetzung auf die Macht des Verbandes ankommt (vgl. z. B. die Kampagne der Transportarbeiterföderation ITF gegen die so genannten *Flags of Convenience* (Billigflaggen); Zimmer 2002: 198-208).

²² Auch andere US-Gewerkschaften haben transnationale strategische Kampagnen durchgeführt, die ausgewertet worden sind, so z. B. die UMWA, die Gewerkschaft der Bergbauarbeiter (vgl. Zinn 2000).

kende Beschäftigte „dauerhaft ersetzt“ und damit faktisch entlässt (vgl. Greven 2001: 315).²³

Kann in solchen transnationalen Kampagnen das Ziel einer „organischen Solidariät“ erreicht werden? Sicher ist, dass sie den Beteiligten erlauben, Solidarität gemeinsam sinnlich zu erfahren. Dies gilt insbesondere für das so genannte crossborder-organizing, das bislang aber eher marginal ist (Nissen 1999; vgl. zur Kooperation der kleinen US-Gewerkschaft UE und der mexikanischen FAT, Alexander/Gilmore 1999). Auch „transnational corporate campaigns“ erlauben solche Erfahrungen, weil sie trotz ihres Fokus auf die strategische Recherche von Schwächen in den Unternehmensnetzwerken meist die gewerkschaftliche Basis einbinden – ohne damit allerdings „rank-and-file internationalism“ zu werden, den Moody (1997: 227-48) positiv vom „*official labour internationalism*“ absetzt.²⁴ Zentrales Problem der transnationalen strategischen Kampagnen ist aber, dass sie bisher weit gehend als solidarische Einbahnstraße funktionieren: US-Gewerkschaften wenden sich im Konfliktfall an ihre Schwestergewerkschaften und die Global Union Federations. Des weiteren leben sie von der meist temporären Gegnerorientierung und begründen meist nur ad hoc-Bündnisse (vgl. Russo 1998 für ein Gegenbeispiel) und erfüllen daher auch nicht die Bedingung eines globalen „Social Movement Unionism“ (Moody 1997), wie sie Lambert formuliert: „*[It] is realized when nationally based sectoral unions create enduring organizational linkages across national boundaries that aim to impact on national workplace and political strategies*“ (Lambert 2002: 200).

Primär taktische Bündnisse kennzeichnen bisher auch die Beziehungen von Gewerkschaften und globalisierungskritischer Bewegung – vom „Teamsters and Turtles, together at last“ der WTO-Proteste in Seattle ist wenig übrig geblieben, jedenfalls was die Entwicklung einer kohärenten und anschlussfähigen Alternative zur neoliberalen Globalisierung betrifft (Greven 2003). Es bleibt abzuwarten, ob die Versuche des AFL-CIO und einiger Einzelgewerkschaften, mit inklusiven Kampagnen und Hilfsangeboten an Partnergewerkschaften diese Einbahnstraße zu überwinden, Erfolg haben. Dies hängt auch davon ab, ob Strategien der US-Gewerkschaftsbewegung über das Organisations-Modell und über die „member

²³ Aufmerksame Leser des Labournet konnten in den vergangenen Monaten häufiger von Deutschland-Aktionen einer Kampagne der US-Textilarbeitsgewerkschaft UNITE lesen, die sich auf Verkaufsstellen von Gucci konzentrierte, welches ein Tochterunternehmen des gleichen französischen Multis PPR ist wie das umkämpfte Unternehmen Brylance. Hier zeigt sich deutlich das Organisationsprinzip solcher Kampagnen: jeweils das schwächste oder angreifbarste Glied in der Unternehmenskette zu attackieren.

²⁴ Robinson weist darauf hin, dass weder ein „official labour internationalism“ noch ein „rank-and-file internationalism“ (Unterscheidung von Moody 1997: 227-48) ausschließlich operieren können: notwendige Ressourcen hat eher der erste; die notwendige Mobilisierung der Basisaktivisten kann eher über den zweiten erfolgen. Die beiden Ebenen könnten gut bei der Ausarbeitung von Verhaltenskodizes für transnationale Unternehmen bzw. bei deren Durchsetzung mittels „international corporate campaigns“ (Robinson 2002: 128).

driven“-Gewerkschaften hinaus weiter diffundieren.²⁵ Bislang ist die Frage der Bewegungsforschung, wie kollektive Akteure auch transnational voneinander lernen, für die Gewerkschaften kaum aufgegriffen worden.

²⁵ In Deutschland hat die Gewerkschaft hbv, jetzt Teil von ver.di, mit strategischen Kampagnen experimentiert und in einem Falle sogar zeitweilig zum Boykott von Citibank aufgerufen, als das Unternehmen den einzigen Tarifvertrag bei einem Callcenter im Bankbereich unterlief. Aktuell versucht sich auch die IG BAU an Kampagnenelementen US-amerikanischer Provenienz.

Literatur

- Alexander, Robin; and Peter Gilmore, 1999: A Strategic Organizing Alliance across Borders, in: Ray M. Tillman and Michael S. Cummings (eds.), *The Transformation of U.S. Unions. Voices, Visions, and Strategies from the Grassroots*, Boulder, Colorado: Lynne Rienner, 255-266.
- Banks, Andy, und Jack Metzgar, 1993: Von der Stellvertreterpolitik zur sozialen Bewegung, in: *Jahrbuch Arbeit und Technik 1993*, Bonn: Dietz, 291-299.
- Banks, Andy, 1998: Strategische Gewerkschaftskampagnen in den Vereinigten Staaten von Amerika, in: Gerhard Gstöttner-Hofer, Wolfgang Greif, Erwin Kaiser, Petra Deutschbauer (Hrsg.), *Mobilisierung und Kampagnenfähigkeit. Impulse für die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung*, Wien: Verlag des ÖGB, 51-65.
- Bennett, Iris, 1997: Justice for Janitors – ein Modell? Die Kampagne der Angestelltengewerkschaft SEIU zur Organisierung der ImmigrantInnen im Reinigungsgewerbe, in: Boy Lüthje und Christoph Scherrer (Hrsg.), *Zwischen Rassismus und Solidarität. Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA*, Münster: Westfälisches Dampfboot, 155-160.
- Bronfenbrenner, Kate, 2000: *Uneasy Terrain: The Impact of Capital Mobility on Workers, Wages, and Union Organizing*. Submitted to the U.S. Trade Deficit Review Commission, September 6, <http://attac.org/fra/toil/doc/cornell.htm>.
- Bronfenbrenner, Kate; Sheldon Friedman, Richard W. Hurd, Rudolph A. Oswald, and Ronald L. Seeber (eds.), 1998: *Organizing to Win. New Research on Union Strategies*, Ithaca/London, ILR Press.
- Bronfenbrenner, Kate, and Tom Juravich, 2001: The Evolution of Strategic and Coordinated Bargaining Campaigns in the 1990s. The Steelworkers' Experience, in: Lowell Turner, Harry C. Katz, and Richard W. Hurd (eds.), *Rekindling the Movement. Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*, Ithaca: Cornell University Press, 211-237.
- Croucher, Richard, 2002: International Union Co-operation in Europe (EU and beyond), Vortrag beim Workshop "Transnationale Gewerkschaftskooperation – Erfahrungen und Forschungsfragen, Dortmund, 11. Dezember.
- Dribbusch, Heiner, 1998: Mitgliedergewinnung durch offensive Interessenvertretung: Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze aus den USA – Das Beispiel "Justice for Janitors", in: *WSI-Mitteilungen*, 51(5): 281-291.
- Eder, Mine, 2002: The constraints on labour internationalism. Contradictions and prospects, in: Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, London and New York: Routledge, 167-184.
- Franklin, Stephen, 2001: *Three Strikes. Labor's Heartland Losses and What They Mean For Working Americans*, New York and London: The Guilford Press.
- Frege, Carola, 2000: Gewerkschaftsreformen in den USA. Eine Kritische Analyse des 'Organisierungsmodells', in: *Industrielle Beziehungen*, 7 (3), 260-280.
- Gallin, Dan, 2002: Labour as a global social force. Past divisions and new tasks, in: Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, London and New York: Routledge, 235-250. [TG]

- Gill, Stephen, 2002: *Power and Resistance in the New World Order*, London: Palgrave.
- Gindin, Sam, and Leo Panitch, 2000: *Rekindling Socialist Imagination: Utopian Vision and Working-Class Capacities*, in: *Monthly Review*, 10, 36-51.
- Greven, Thomas, 2001: Tausend Nadelstiche. Die Gewerkschaftskampagne der United Steelworkers gegen die Continental AG, in: Marco Althaus, (Hrsg.), *Kampagne! Neue Strategien für Wahlkampf, PR und Lobbying*, Münster: Lit Verlag, S. 307-326.
- Greven, Thomas, 2003: *Clash of Globalizations? The Politics of International Labor Rights in the United States*, Frankfurt et al.: Peter Lang Verlag.
- Hall, Peter, und David Soskice, 2001: *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- Hancké, Bob, 1993: Trade Union Membership in Europe, 1960-1990: Rediscovering Local Unions, in: *British Journal of Industrial Relations*, 31(4), 593-613.
- Harrod, Jeffrey, 2002: Towards an international political economy of labour, in: Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, London and New York: Routledge, 49-63.
- Haworth, Nigel, and Steve Hughes, 2002: International labour and regional integration in the Asia-Pacific, in: Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, London and New York: Routledge, 151-164.
- Herod, Andrew, 1997: Labor as an Agent of Globalization and as a Global Agent, in: K. Cox (ed.), *Spaces of Globalization: Reasserting the Power of the Local*, New York: Guilford Press, 167-200.
- Herod, Andrew, 2002: Organizing globally, organizing locally. Union spatial strategy in a global economy, in: Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, London and New York: Routledge, 83-99.
- Hyman, Richard, 1999: Imagined solidarities: Can trade unions resist globalization, in: Peter Leisink (ed.), *Globalization and Labour Relations*, Cheltenham: Edward Elgar, 94-115.
- Juravich, Tom; and Kate Bronfenbrenner, 1999: *Ravenswood. The Steelworkers' Victory and the Revival of American Labor*, Ithaca, NY: ILR Press.
- Katz, Harry C., 2001: Whither the American Labor Movement? In: Lowell Turner, Harry C. Katz, and Richard W. Hurd (eds.), *Rekindling the Movement. Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*, Ithaca: Cornell University Press, 339-349.
- Lambert, Robert, 2002: Labour movement renewal in the era of globalization. Union responses in the South, in: Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, London and New York: Routledge, 185-203.
- Manheim, Jarol B., 2001: *The Death of a Thousand Cuts. Corporate Campaigns and the Attack on the Corporation*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Mazur, Jay, 2000: Labor's New Internationalism, in: *Foreign Affairs*, 79(1), (January/February), 79-93.
- Meyer, Malte, 2002: *Neuanfang in der Defensive. US-Gewerkschaften unter Handlungsdruck*, Hamburg: VSA.

- Moody, Kim, 1997: *Workers in a Lean World. Unions in the International Economy*, London/New York: Verso.
- Nissen, Bruce, 1999: *Cross-Border Alliances in the Era of Globalization*, in: Ray M. Tillman and Michael S. Cummings (eds.), *The Transformation of U.S. Unions. Voices, Visions, and Strategies from the Grassroots*, Boulder, Colorado: Lynne Rienner, 239-253.
- Peetz, David, 1998: *Unions in a Contrary World. The Future of the Australian Trade Union Movement*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Reutter, Werner, 1997: *Internationale Berufssekretariate – Restposten nationaler Gewerkschaftspolitik oder globale Akteure?* In: Ulrich von Alemann und Bernhard Weißels (Hrsg.), *Verbände in vergleichender Perspektive. Beiträge zu einem vernachlässigten Feld*, Berlin.
- Robinson, Ian, 2002: *The international dimension of labour federation economic strategy in Canada and the United States, 1947-2002*, in: Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, London and New York: Routledge, 115-129.
- Ross, George, 2000: *Labor Versus Globalization*, in: *ANNALS*, 570, July, 78-91.
- Russo, John, 1998: *Strategic Campaigns and International Collective Bargaining: The Case of the IBT, FIET, and Royal Ahold NV*, Paper presented at the 11th World Congress, *Developing competitiveness and social justice: the interplay between institutions and social partners*, International Industrial Relations Research Association in Bologna, Italy, September 25.
- Scherrer, Christoph, und Thomas Greven, 2001: *Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Social Labeling and Workers' Rights Clauses*, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Shailor, Barbara, 1998: *A New Internationalism. Advancing Workers' Rights in the Global Economy*, in: Jo-Ann Mort (ed.), *Not Your Father's Union Movement. Inside the AFL-CIO*, London/New York: Verso, 145-155.
- Stavis, Dimitris, 2002: *Unions, capitals and states. Competing (inter)nationalisms in North American and European integration*, in: Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), *Global Unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, London and New York: Routledge, 130-150.
- Streeck, Wolfgang, 2001: *Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen*, in: *Arbeit*, 4, 299-313.
- Trinca, Helen, und Anne Davies, 2000: *Waterfront. The battle that changed Australia*, Milsons Point, NSW: Doubleday.
- Voss, Kim, and Rachel Sherman, 2000: *Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement*, in: *American Journal of Sociology*, 106(2), 303-349.
- Waldinger, Roger, et al., 1998: *Helots No More: A Case Study of the Justice for Janitors Campaign in Los Angeles*, in: Kate Bronfenbrenner, Sheldon Friedman, Richard W. Hurd, Rudolph A. Oswald, and Ronald L. Seiber (eds.), *Organizing to Win*, Ithaca/London: Cornell University Press, 102-119.
- Weinert, R., 2001: *Zwangs-Europäisierung europäischer Nationalgewerkschaften*, in: *Soziale Welt*, 3, 323ff.
- Zeuner, Bodo, 2000: *Sozialdarwinismus oder erneuerte Solidarität: Die politische Zukunft der Gewerkschaften*, in: *Sozialismus*, 9, 36-43.

- Zimmer, Stefan, 2002: Jenseits von Arbeit und Kapital? Unternehmerverbände und Gewerkschaften im Zeitalter der Globalisierung, Opladen: Leske + Budrich.
- Zinn, Kenneth, 2000: Solidarity Across Borders: The UMWA's Corporate Campaign Against Peabody and Hanson PLC, in: Michael E. Gordon and Lowell Turner (eds.), Transnational Cooperation among Labor Unions, Ithaca and London: Cornell University Press, 223-237.
- Zoll, Rainer, 2000: Was ist Solidarität heute? Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Anhang

➤ **TeilnehmerInnenliste**

➤ **Prorgamm**

TeilnehmerInnen-Liste List of Participants			
Nr.	Name	Vorname	Institution
1	Buchholz	Klaus	IG Metall Vorstand
2	Croucher, Dr.	Richard	Cranfield University
3	Ebertz, Dr.	Michael	BBJ Consult
4	Greven, Dr.	Thomas	FU Berlin
5	Jacobi	Otto	Laboratorium Europa
6	Kotthoff, Prof. Dr.	Hermann	sfs/TU Darmstadt
7	Kruse, Dr.	Wilfried	Sozialforschungsstelle Dortmund
8	Martens, Dr.	Helmut	Sozialforschungsstelle Dortmund
9	Scherrer	Peter	ETUC/SEER
10	Schmalz	Hubert	Sozialattaché Deutsche Botschaft Moskau
11	Schnittfeld	Peter	IG Metall Vorstand Zweigbüro Düsseldorf
12	Singe	Ingo	Cranfield University
13	Tech	Daniel	Sozialforschungsstelle Dortmund
14	Tholen, Dr.	Jochen	Universität Bremen
15	Trappmann	Vera	Sozialforschungsstelle Dortmund

Programm		
9:30-10:00	Morning coffee	
10:00-10:15	Begrüßung und Vorstellung des Instituts	<i>Dr. Heike Jacobsen (sfs - Mitglied der Geschäftsführung)</i>
10:15-10:45	Einführung in den Workshop - Leverhulme Grant / Kooperation sfs und Cranfield University	<i>Dr. Richard Croucher (Cranfield University)</i>
10:45-11:15	Inputreferat: Transnationale Gewerkschaftskooperation - Erfahrungsfeld und Forschungsfragen	<i>Dr. Helmut Martens (sfs)</i>
11:15-13:00	Individuelle Vorstellungsrunde: Aktivitäten im Erfahrungsfeld zentrale Forschungsfragen	<i>(10 min. p. TN - begleitende Metaplanaufschreibung)</i>
13:00-14:00	Lunch	
14:00-15:30	Debatte: Forschungsfeld transnationale Gewerkschaftskooperation	
15:30-16:00	Teatime	
16:00-17:00	Überlegungen zu einem Forschungsdesign	<i>Dr. Wilfried Kruse (sfs)</i>
17:00	Ende der Veranstaltung	